Viviane Schachler
Werner Schlummer
Roland Weber
(Hrsg.)

Zukunft der Werkstätten

Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn





Schachler / Schlummer / Weber

Zukunft der Werkstätten

Viviane Schachler
Werner Schlummer
Roland Weber
(Hrsg.)

Zukunft der Werkstätten

Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn



Verlag Julius Klinkhardt
Bad Heilbrunn • 2023

k

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet abrufbar über http://dnb.d-nb.de.

2023.ng. Julius Klinkhardt.
Druck und Bindung: AZ Druck und Datentechnik, Kempten. Printed in Germany 2023.
Gedruckt auf chlorfrei gebleichtem alterungsbeständigem Papier.



Verlag Julius Klinkhardt ISBN 978-3-7815-6002-4 digital doi.org/10.35468/6002

Verlag Julius Klinkhardt ISBN 978-3-7815-2560-3 print

Lebenshilfe-Verlag ISBN 978-3-88617-918-3

Inhalt

Perspektiven: Zukunft und Alternativen zur Werkstatt

Viviane Schachler, Werner Schlummer und Roland Weber

Zukunft der Werkstätten – Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung

Werkstätten für Menschen mit Behinderung haben eine lange Tradition. Und zu dieser Thematik gibt es eine Reihe von Fachbüchern, die mit unterschiedlicher Gewichtung allgemeine Aspekte aufgreifen oder auch spezielle Themen oder Personengruppen beschreiben. Warum dann dieses Fachbuch? Die Begründung ist naheliegend. Mit zunehmender Auseinandersetzung mit dem Thema Inklusion geraten auch die Werkstätten mehr und mehr unter Druck. Aus ganz unterschiedlichen Positionen heraus und mit sehr unterschiedlicher Fachlichkeit bzw. Argumentation werden Werkstätten in den letzten Jahren beurteilt und dabei besonders auch am Maßstab Inklusion gemessen. Und scheinbar schneiden WfbM dabei schlecht ab. Für uns als Herausgeberin und Herausgeber stellt sich die Diskussionskultur teilweise sehr tendenziell und ideologisch dar. Sie verläuft in eine Richtung, die teilweise normativ aufgeladen, praxisfern oder wenig objektiv und von Einseitigkeiten geprägt ist. Daher wollen wir mit dem vorliegenden Buch aktuelle Diskussionen aus der Fachwelt „Werkstätten für behinderte Menschen" (so die aktuelle gesetzliche Bezeichnung, im Weiteren: WfbM) aufgreifen, unterschiedliche Meinungen darstellen und neue Impulse für fachliche Weiterentwicklungen liefern. Dabei sind wir uns der Herausforderung bewusst, dass Inklusion couragiertes Handeln und neue Weg braucht (vgl. Hüppe 2021, 45). Doch erscheint es uns auch erforderlich, die vorhandene Vielfalt der Perspektiven aufzuzeigen und in den Austausch mit Akteurinnen und Akteuren der bestehenden Praxis zu gehen. Denn es „ist schwierig auszuhalten, dass andere darüber urteilen, wie Werkstatt grundsätzlich ist, und zu wissen glauben, wie Werkstattbeschäftigte fühlen", so Lushtaku, Kienel und Rosenbaum in diesem Band. So können die unterschiedlichen Positionen dabei helfen, die für WfbM getroffene Feststellung „Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion" (Greving & Scheibner 2021) kritisch zu reflektieren.

doi.org/10.35468/6002-01

Anstoß und Anspruch

Das 2021 erschienene Buch „Werkstätten für behinderte Menschen – Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion“ (Greving & Scheibner 2021) gab einen wichtigen Anstoß für die Entstehung dieses Buches. Gemeinsam mit unseren beteiligten Autorinnen und Autoren wollen wir mit unserer Herausgeberschaft einen Beitrag dazu leisten, Entwicklungen zurückliegender Jahre rund um die WfbM mit Perspektiven der Werkstätten und der in Werkstätten arbeitenden Beschäftigten – der Werkstattbeschäftigten, so die offizielle und in entsprechenden Gesetzen verwendete Bezeichnung der dort tätigen Menschen mit Behinderung – zu verknüpfen. Dabei ist uns mit Blick zurück und mit Blick nach vorn ein Signal wichtig: Abgesehen von zeitgemäßen Impulsen, die aus der UN-Behindertenrechtskonvention resultieren (hier verwenden wir diese übliche Bezeichnung bzw. die Abkürzung: UN-BRK – und nicht die Bezeichnung „Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung“), gilt es, bei der Betrachtung der bundesdeutschen Situation eine Weiterentwicklung zu begleiten, bei der die in Werkstätten arbeitenden Beschäftigten einbezogen werden. Nicht nur durch Einzelbeispiele und -meinungen, sondern auch wissenschaftlich fundiert und durch Stimmen gewählter Vertretungen, wie den Werkstatträten oder den Frauenbeauftragten.
Mit diesem Anspruch haben wir als Herausgeberschaft Autorinnen und Autoren gesucht und gefunden, die Aspekte der Werkstätten-Praxis konkret und fundiert in ihren Beiträgen behandeln. Dabei gehört auch zu unserem Anspruch, dass Betroffene bei dieser Zusammenstellung von Meinungen und Erfahrungen beteiligt sind. Es ist ein alter Spruch: Nichts über uns ohne uns! Er stammt aus den 1980er Jahren und war damals wichtiger Ausspruch der internationalen Behindertenbewegung. Und er ist es auch heute noch. In Deutschland wurde aus diesem Slogan im Zusammenhang mit der bundesdeutschen Selbstbestimmungsbewegung das Motto: „Ich weiß doch selbst, was ich will!“ Dieses Motto war der Leitgedanke des 1994 von der Bundesvereinigung Lebenshilfe in Duisburg veranstalteten Selbstbestimmungs-Kongresses, bei dem erstmals im Rahmen einer solch’ großen Tagung Menschen mit geistiger Behinderung in die Konzeption und Organisation mitverantwortlich einbezogen waren. 1994 war gleichfalls das Jahr, in dem es die Grundgesetzänderung bei Artikel 3 Absatz 3 gab. Hier wurde der Satz eingefügt: „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden“, der gleichfalls auf das Engagement von Menschen mit Behinderungen zurückgeht.
Diese Hinweise sind uns als Herausgeberin und Herausgeber insofern wichtig, dass wir uns mit diesem Buch auch in dieser Tradition sehen und die entsprechenden Entwicklungen aufgreifen: Herausgeberschaft und Autorenschaft liegen nicht nur bei Fachleuten üblicher Zuordnung. In diesem Buch bringen sich auch „Expertinnen und Experten in eigener Sache“ mit ihren Sichtweisen, Erfahrungen

doi.org/10.35468/6002-01

und Hinweisen ein. Selbst als inklusives Projekt zu sehen, umfasst der vorliegende Band die Sichtweisen von modernen und konventionellen Expertinnen und Experten, sprich: von Menschen mit und ohne Behinderungen, die Werkstätten aus der Binnen- oder Außenperspektive kennen. Gemeinsam zeigen sie, dass die Zukunftsdiskussion der Werkstätten bunt und vielfältig ist und nicht schwarz-weiß geführt werden kann. Empirisch-nüchtern verdeutlichen sie zudem, dass Werkstattbeschäftigte keine machtlose und homogene Masse sind, sondern Personen sind, die sich aktiv und gestaltend innerhalb und außerhalb von Werkstätten einbringen und für die Zukunft der Teilhabe am Arbeitsleben wertvolle Ideen und Beiträge leisten.

Sozialunternehmen mit Traditionen und Konfliktpotenzial

Das vorliegende Buch zeigt auf, welche Entwicklungen die „Sonderarbeitswelt" für Menschen mit Behinderung seit ihren Anfängen in den 1950er Jahren vollzogen hat. Aus anfänglichen „Werk- und Bastelstuben" wurden „Beschützende Werkstätten" und schließlich die „Werkstatt für Behinderte", die durch die Verabschiedung des Sozialgesetzbuches IX im Jahr 2001 in die „Werkstatt für behinderte Menschen" umfirmierte. Diese Bezeichnung gilt auch heute noch. Doch auch dieser Name ist längst nicht unumstritten. Wird doch dieser Entscheidung von 2001 immer wieder vorgeworfen, dass die eigentliche Bedeutung, dass nämlich der Mensch mit Behinderung im Vordergrund steht, nicht konsequent umgesetzt wurde. So finden Sie als Leserin oder als Leser in einzelnen Beiträgen durchaus auch den nicht „offiziellen" Namen: Werkstatt für Menschen mit Behinderung.
Die heutige WfbM hat eine über 70-jährige Tradition. In diesen Jahren sind Konzepte und Instrumentarien entstanden, die weiterentwickelt wurden und in denen sich Sichtweisen – auch im rechtlichen Sinne – deutlich verändert haben. Mit dem Inkrafttreten der UN-BRK im Jahr 2006 hat in Deutschland eine Phase begonnen, in der Werkstätten zusätzlich kritisch betrachtet werden. Durch die UN-BRK ist insbesondere der Aspekt der Inklusion in den Vordergrund gerückt. Dies mündete darin, dass Deutschland aufgefordert wurde, das bestehende Werkstätten-System abzuschaffen, was politisch derzeit (noch) nicht gewollt ist. Der Nationale Aktionsplan 2.0 (NAP 2.0) spricht in diesem Zusammenhang davon, „dass Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) als Anbieter von Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihren Platz haben" (BMAS 2016, 45). Demgegenüber vertritt die von der Bundesregierung eingesetzte Monitoring-Stelle des Deutschen Instituts für Menschenrechte als unabhängige und überparteiliche Stelle eine andere Position. Zwar unterstreicht sie, dass der vorgelegte NAP 2.0 der Bundesregierung „in konzeptioneller Hinsicht ein Quantensprung" ist (Monitoring-Stelle 2016, 6), bezogen auf das Thema Werkstätten

doi.org/10.35468/6002-01

verdeutlicht die Monitoring-Stelle in ihrem Kommentar zum NAP 2.0, dass eine „solche Förderung von Werkstätten […] bedenklich (ist) und […] nicht als Maßnahme zur Umsetzung der UN-BRK oder der Abschließenden Bemerkungen des UN-Fachausschusses gelten (kann)" (Monitoring-Stelle 2016, 7). Die Konvention schafft insgesamt eine normative Orientierung und (menschen-) rechtliche Basis für das Thema Behinderung im gesellschaftlichen Kontext – und dies gilt neben vielen anderen Lebensbereichen auch für die Arbeitswelt. Die Abschaffungsdiskussion der Werkstätten ist eine normative, teilweise emotional geführte Debatte. Menschen mit Behinderungen, die in Werkstätten arbeiten oder gearbeitet haben, kommen hierbei kaum zu Wort bzw. werden nur als Einzelmeinungen eingebracht. Diese Stimmen gilt es jedoch vor dem normativen Anspruch der UN-BRK „Nichts über uns ohne uns" zu beachten. So sind doch gerade die Akzeptanz der Expertenschaft von Menschen mit Behinderung in eigener Sache, die Begegnung auf Augenhöhe und ein gemeinsames Miteinander zentrale Prinzipien, mit denen Inklusion beginnt.

Werkstätten sind heute Sozialunternehmen, die in der Wirtschaftswelt durch Qualitäts- und Zertifizierungsverfahren sowie Management-Instrumente tagtäglich ihren Anspruch auf Beiträge für Wirtschaftsleistungen unter Beweis stellen – und unter Beweis stellen müssen. Dass dabei der wirtschaftliche Erfolg verknüpft ist mit dem rehabilitativen Charakter und Auftrag der WfbM, lässt nur ein Konfliktpotenzial der WfbM aufleuchten. Hinzu kommt der differenzierte Auftrag, den der Gesetzgeber dieser Arbeitswelt zugeschrieben hat: Die WfbM ist gleichermaßen Einrichtung zur beruflichen Bildung, zur Entwicklung der Persönlichkeit der Beschäftigten und zur Teilhabe am Arbeitsleben für die Menschen mit Behinderung, denen der Zugang zum Erwerbsleben aufgrund der gesellschaftlichen Realität verschlossen ist.

Auf diese Anforderungen, Aufgaben und bestehenden Widersprüche geht das vorliegende Buch ein. Es unterstreicht die Entwicklungsprozesse der zurückliegenden Jahre und es thematisiert die aktuellen und künftigen Herausforderungen im Kontext der Inklusions-Erfordernisse.

Der Untertitel unseres Buches „Perspektiven für und von Menschen mit Behinderung zwischen Teilhabe-Auftrag und Mindestlohn" soll diese Tendenzen zum Ausdruck bringen: Einerseits den notwendigen expliziten Einbezug der Werkstattbeschäftigten in eigener Sache in die Fachdiskussion – andererseits das der WfbM anhaftende Konfliktpotenzial, das sich durch die an die WfbM gestellten Aufträge ergibt und das sich nicht ohne weiteres auflösen lässt. So wird derzeit etwa die Forderung zur Einführung des Mindestlohns in WfbM in der Studie des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in WfbM geprüft (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik u. a. 2021).

doi.org/10.35468/6002-01

Differenzierungen in gesellschaftlichen Wandlungsprozessen

Vor diesem Hintergrund vereint das Buch Perspektiven von (ehemaligen) Werkstattbeschäftigten, Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern sowie weiteren Akteurinnen und Akteuren der Basis und gibt differenzierende Anregungen:

- durch kritisch-reflektierende Darstellungen, inwieweit Sonderwelten Inklusion behindern (Greving & Scheibner 2021) und jenseits normativer Wunschvorstellungen noch notwendiger Teil einer exkludierenden Gesellschaft sind,
- durch vielfältige Einblicke in konzeptionelle Grundlagen, praxisorientierte Umsetzungen und das erlebte Alltagsgeschehen in und um Werkstätten,
- durch das Aufzeigen von notwendigen Entwicklungen und strategisch ausgerichteter Teilhabe-Projekte für Menschen mit Behinderung allgemein und mit Komplexer Behinderung im Besonderen.

Das Buch setzt sich mit der in Teilen erfolgreichen konzeptionellen Entwicklung der WfbM und damit als Sozialunternehmen auseinander und richtet seinen Blick in die Zukunft dieser Unternehmen – und damit besonders auch auf die Zukunft des Themas Arbeit für und von Menschen mit Behinderung.
Dabei geht es besonders auf folgende Aspekte ein:

- Entwicklungslinien der Werkstätten: Von der „Werk- und Bastelstube“ über das teilhabende Sozialunternehmen im Wirtschaftssystem bis zur Abschaffungsdiskussion
- Grenzen des Möglichen: Rehabilitations-/Teilhabeauftrag versus Inklusion
- Mitbestimmung in Werkstätten: Werkstatträte mischen sich ein
- Fachliche Diskurse: Sonder- und heilpädagogische Aspekte zwischen schulischer Bildung, beruflicher Qualifikation und Persönlichkeitsförderung von Menschen mit Behinderung
- Komplexe Behinderung: Herausforderungen im Werkstatt-Alltag bei Menschen mit hohem Hilfebedarf
- Gesellschaftlicher Wandel: Veränderungserfordernisse im Kontext von Inklusion, wirtschaftlicher Entwicklung und beim Blick auf den Menschen mit Behinderung
- Blicke auf die WfbM von (ehemaligen) Werkstattbeschäftigten
- Veränderungsimpulse durch das BTHG

Das Buch beschreibt insgesamt Grundlagen ebenso wie aktuelle Diskussionsprozesse zur Thematik der WfbM. Es wendet sich damit gleichermaßen an Werkstätten-Befürworter und -Befürworterinnen sowie -Gegner und -Gegnerinnen, an Werkstattbeschäftigte, Führungskräfte sowie andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in diesem Arbeitsfeld – und schließlich auch an Dozierende und Studierende an Fachschulen und Hochschulen im Bereich Soziale Arbeit, Heil- und Sonderpädagogik sowie Rehabilitationswissenschaften.

doi.org/10.35468/6002-01

Zu gestaltende Widersprüche

Zu Beginn dieses Beitrags verweisen wir deutlich auf unseren selbst gewählten Auftrag bzw. unser Selbstverständnis als Herausgeberschaft. Bei einem solchen Buchprojekt ist es allerdings nicht einfach, dies hundertprozentig umzusetzen. Ein Zugeständnis an die Umsetzungsmöglichkeiten haben wir gemacht: Das Buch ist nicht in Leichter Sprache geschrieben. Diese Konsequenz aus unserem inklusiven Anspruch konnten wir nicht realisieren. Jedoch bieten wir an, dass bei Interesse an bestimmten Beiträgen diese auf Nachfrage in Leichte Sprache übersetzt und über das Internetportal „reha-recht.de" (auch: https://www.reha-recht.de/leichte-sprache/) veröffentlicht werden. Alternativ könnten einzelne Beiträge auch als Audio-Aufnahme vertont werden. Wenden Sie sich dazu gerne an Viviane Schachler. Dies sehen wir auch als einen Weg, in den Kontakt mit Ihnen und unserer Leserschaft zu treten.
Unsere vielfältigen Beiträge führen dazu, dass es von der Sprache her ganz unterschiedliche Beiträge gibt. Fachwissenschaftlerinnen und Fachwissenschaftler äußern sich in der Regel anders als sogenannte Expert:innen in eigener Sache. Auf diese Vielfalt werden Sie als Leserin und als Leser bei der Lektüre der einzelnen Beiträge stoßen. Dadurch erschließen sich Ihnen aber vielleicht auch eher noch die authentischen Positionen und Sichtweisen der bunt gemischten Autorenschaft.
Auch wird Ihnen auffallen, dass wir eine genderbewusste Sprache nicht nach einer bestimmten Regel umsetzen. Hier haben wir uns entschieden, den Autorinnen und Autoren möglichst „freie Hand" zu lassen. Da paternalistische Bevormundung niemand gerne mag und diese – dies zeigen auch einige Beiträge – gerade in WbfM ein heikles Thema sind.

Inhaltliche Positionierungen

Wir legen Wert auf Vielfalt der Beiträge und der darin dargestellten Positionierungen. Wohlwissend, dass es insgesamt zwischen einzelnen Beiträgen und dem Gliederungssystem durchaus thematische Überschneidungen geben kann, haben wir uns von folgender Systematik leiten lassen.
Das Buch ist in sechs Kapitel aufgeteilt:
– Für und Wider: gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen rund um Werkstätten
– Teilhabe: Alltag und Vielfalt in Werkstätten
– Bildung: Berufliche Bildung und Persönlichkeitsförderung in WfbM
– Partizipation: Mitwirkung und Mitbestimmung in Werkstätten
– Fokus: Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Werkstätten
– Perspektiven: Zukunft und Alternativen zur Werkstatt

doi.org/10.35468/6002-01

Die insgesamt 24 weiteren Beiträge des Buches beginnen jeweils mit einer Kurzdarstellung.
Eine Art Einführung in die Gesamtthematik liefert als Darstellung relevanter Ereignisse der erste Beitrag im Kapitel rund um „Für und Wider". Hier verweist Werner Schlummer in Form einer grafischen Aufbereitung auf Entwicklungen der zurückliegenden über 70 Jahre und damit auf bedeutsame Stationen, die das Thema Werkstätten beeinflusst haben. Matthias Windisch beschreibt in dem folgenden Beitrag die Situation der „Sonderwelten", die Inklusion behindern, zumindest deuten ausgewählte empirische Ergebnisse darauf hin. Einen Erfahrungsbericht steuert Konrad Wingert (Pseudonym) anschließend bei. Er schildert und reflektiert vielfältige Alltagserfahrungen in Werkstätten, die Veränderungsnotwendigkeiten und -potenziale aufzeigen. Schließlich schickt das Autoren-Duo Michael Kleinen und Hanna Lüttke „Grüße aus der ‚Sonderwelt'" und unterstreicht damit das besondere Engagement und Sichtweisen in einer WfbM. Besondere rechtliche Aspekte als Erkenntnisse aus der UN-BRK zeigt der Beitrag von Clarissa von Drygalski und Felix Welti auf. Dieser Beitrag thematisiert auch, wie sich die Aufforderung zur Abschaffung der Werkstätten rechtlich einordnen lässt. Einen sehr persönlichen Einblick in Erfahrungen mit der Werkstattarbeit gibt Roland Weber, indem er im Kontext einer Lebenskrise neuen Mut fasst und durch die Aufnahme in einer WfbM neue Perspektiven erhält.
In der zweiten thematischen Einheit „Teilhabe: Alltag und Vielfalt in Werkstätten" stellt Mario Schreiner Ergebnisse aus einer qualitativen Interviewstudie vor, mit der er Werkstattbeschäftigte befragt und ihre Sicht auf gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung ermittelt hat. Auf das „Spannungsfeld Teilhabe" geht Malte Teismann in seinem Beitrag ein. Auch hier liegt eine qualitative Forschungsarbeit zugrunde, die u. a. die Übergangsproblematik auf den allgemeinen Arbeitsmarkt beleuchtet. Die Frauenperspektive im Werkstatt-Alltag beleuchtet anschließend der Beitrag von Christine Primbs, die damit auch einen Einblick liefert in die Arbeit als Frauenbeauftragte in einer WfbM.
Den Schwerpunkt „Berufliche Bildung und Persönlichkeitsförderung" greift das dritte Kapitel auf. Hier verdeutlicht zunächst Arnold Pracht, dass persönlichkeitsförderliche Arbeit schon seit Langem als Zukunftsoption der WfbM zu sehen ist. In einem weiteren Beitrag skizziert Werner Schlummer das Konzept der Berufsvorbereitenden Einrichtung (BVE) und damit Möglichkeiten und Bedeutung der personzentrierten unterstützenden Förderung in der Übergangsphase Förderschule – WfbM. Mit dem Ziel: Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Um Bedingungen und Möglichkeiten der Berufsbildung in Werkstätten geht es Gerd Grampp in seinem Beitrag.
Im Kontext der Partizipation befasst sich das nächste Kapitel mit dem Themenkomplex „Mitwirkung und Mitbestimmung in Werkstätten". Viviane Schachler steuert dazu einen forschungsbasierten Beitrag bei, der sich mit der Bedeutung

doi.org/10.35468/6002-01

und der Situation der Werkstatträte befasst. Einen als Erfahrungsbericht zu kennzeichnenden Beitrag liefert Jürgen Linnemann. Er beschreibt darin u. a. sein langjähriges behindertenpolitisches Engagement als Werkstattrat. Aus Sicht einer Vertrauensperson schildert anschließend Patricia Smead-Füchte Erfahrungen in dieser den Werkstattrat unterstützenden Rolle. Schließlich fokussiert Judith Ommert mit dem letzten Beitrag in diesem Kapitel den Ansatz der Partizipation in Werkstätten für den Personenkreis Menschen mit psychischen Störungen, wozu sie inklusiv entwickelte Ansätze vorstellt.

Auf die Herausforderungen rund um den „Personenkreis Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf" oder mit Komplexer Behinderung in Werkstätten geht der nächste Themenkomplex ein. Hier beschreibt Tobias Bernasconi zunächst diesen Personenkreis und Begrifflichkeiten, um letztlich eine lediglich auf Erwerbsleben ausgerichtete Definition von Arbeit infrage zu stellen. Angereichert mit etlichen Praxisbeispielen zeigt Heinz Becker im anschließenden Beitrag Integrationsmöglichkeiten im Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf auf. Das Autoren-Gespann Michael Abele, Norbert Mautsch und Werner Schlummer stellt Aktivitäten und Konzeptionelles im sogenannten Förder- und Betreuungsbereich vor. Sie zeigen dabei auch auf, welche Möglichkeiten es für ein sozialraumorientiertes Arbeiten mit dieser Zielgruppe geben kann. Schließlich unterstreicht Caren Keeley mit dem letzten Beitrag in dieser Thematik die Bedeutung der beruflichen Bildung für Menschen mit komplexen Behinderungen. Sie erläutert darin u. a. didaktische Überlegungen zur Gestaltung von Bildungsangeboten.

Beim letzten thematischen Bereich des Buches geht es abschließend um die „Zukunft und Alternativen zur Werkstatt". Im ersten Beitrag liefert das Autoren-Quartett mit Susanne Maaß, Peter Zentel, Frederik Poppe und Katrina Blach Ergebnisse zu Forschungsarbeiten rund um die mit dem Bundesteilhabegesetz 2018 eingeführte Maßnahme „Andere Leistungsanbieter" (aLA). Diese Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben werden auf dem Arbeitsmarkt – so die Autor:innen – noch wenig wahrgenommen. Andrea Seeger geht in ihrem Beitrag auf das Budget für Arbeit ein. Aus Sicht eines Fachdienstes zur beruflichen Inklusion setzt sie sich kritisch mit diesem Budget-Ansatz auseinander. Mit dem bedeutsamen Thema „Übergang aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt" befasst sich Thomas Wedel in seinem Beitrag. Seine zentrale These: Es gelingt, wenn sich jemand darum kümmert! Der abschließende Beitrag des Buches kommt von Werkstatträte Deutschland e. V. Hier zeigen die auf Bundesebene engagierten Werkstatträte Lulzim Lushtaku und Elisabeth Kienel gemeinsam mit ihrer Assistentin Katrin Rosenbaum Aspekte auf, die zur Zukunft der Arbeit für Werkstattbeschäftigte gehören. Als bundesweite Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten sprechen sie sich dabei für den Erhalt sowie die Entwicklung und Öffnung von WfbM aus.

doi.org/10.35468/6002-01

Wem wir danken und was wir uns wünschen

An diesem Buch wirkten Personen mit ganz unterschiedlichen Teilhabesituationen mit: Personen, die nicht oder schlecht lesen und schreiben können, bis zu Hochschulprofessor:innen. So wollen wir mit diesem Buch auch ganz bewusst Raum für Begegnungen geben. Denn: Inklusion muss im Alltag gelebt werden. Unser besonderer Dank geht dabei an die Autorinnen und Autoren, die sich auf das Buch-Konzept eingelassen, die von uns vorgesehene Zeitplanung mit verlässlichen Manuskript-Lieferungen unterstützt haben und zur Erweiterung der eigenen Perspektive auf WfbM beitragen.
Danken möchten wir an dieser Stelle auch den beteiligten Verlagen. Ganz besonders bedanken wir uns bei Verlagsleiter Andreas Klinkhardt und seinem Mitarbeiter Thomas Tilsner aus dem Julius Klinkhardt Verlag in Bad Heilbrunn. Neben der lektorierenden und satztechnischen Betreuung durch den Verlag haben hier unkomplizierte Kommunikationen und Gespräche auf Augenhöhe vor allem auch ermöglicht, dass dieses Buch als OpenAccess-Buch kostenfrei im Internet zur Verfügung steht. Unser Dank gilt gleichfalls dem beteiligten Lebenshilfe Verlag. Auch hier stand Verlagsleiter Patrick Hagemann in den zurückliegenden Monaten bei verschiedenen turbulenten Phasen unterstützend zur Seite. Nun kann dieses Buch in einer gedruckten Version zu einem günstigen Fachbuch-Preis im Lebenshilfe Verlag erscheinen.
Insgesamt legen wir nunmehr ein Buch vor, dass durch seinen Mix an theoretischer und praxisorientierter Themenbehandlung für Sie, liebe Leserin und lieber Leser, umfassendes Material und hoffentlich reichlich Anregungen bietet, sich selbstkritisch mit der eigenen Position und Meinung im Zusammenhang mit den „Werkstätten für Menschen mit Behinderung" auseinanderzusetzen. An verschiedenen Stellen des Buches finden Sie auch Hinweise auf weiterführendes Material, auf das durch entsprechende Internet-Links oder abgebildete QR-Codes aufmerksam gemacht wird. Vielleicht hilft Ihnen beim Lesen, Suchen und Finden auch das von uns systematisch aufbereitete Stichwortverzeichnis. Es soll der Leserschaft, die nicht unbedingt ein Buch von vorn nach hinten durchliest, eine gezielte Suche nach bestimmen Themen und Begrifflichkeiten ermöglichen.
Letztlich haben wir das Buch für eine insgesamt weiterführende Auseinandersetzung gemacht. Und wenn dieses Anliegen entsprechend von Ihnen genutzt werden kann, freuen wir uns. Gern dürfen Sie sich auch mit weiteren Anregungen oder Kommentaren zum Buch an uns wenden.
An dieser Stelle sei noch einmal ein Nachsatz zum OpenAccess-Buch eingefügt: Mit dieser Erscheinungsform hoffen wir auch, etliche Menschen mit Behinderung als Leserschaft zu erreichen. Menschen, deren finanziellen Möglichkeiten oftmals für den Kauf eines gedruckten Fachbuches nicht ausreichen. Wir freuen uns aber auch, wenn zum Beispiel Werkstatträte oder Frauenbeauftragte und auch Werkstattleitungen, also Positionen und Ämter, die in der Regel über Budgets

doi.org/10.35468/6002-01

verfügen, in das gedruckte Buch investieren, so dass das Werk durchaus auch in den entsprechenden Büros im Regal verfügbar und somit für eine möglichst breite Verwendung zur Verfügung steht. Auf die bereits genannte Möglichkeit, Beiträge in Leichter Sprache zu bekommen, möchten wir an dieser Stelle noch einmal verweisen. Kommen Sie dazu gerne auf uns zu.
Schließlich wollen wir mit diesem Fachbuch Fachleute und andere Interessierte in Praxis- und Theoriefeldern erreichen. Ganz gleich, welcher Gruppe Sie sich zuordnen: Wir wünschen Ihnen als Leserin und als Leser vielfältige Anregungen und Erkenntnisse bei der Lektüre und dem Transfer auf das eigene Arbeitsfeld. Dem Buch ist zu wünschen, dass es auf diesem Weg Eingang findet in ertragreiche Auseinandersetzungen innerhalb von Werkstätten, aber auch in Ausbildung und Praxis sowie in Forschungsaktivitäten. Möge es dort Impulse für kollegiale, institutionelle und konzeptionelle, besonders aber auch zwischenmenschliche Diskussionen liefern und somit dazu beitragen, unsere Gesellschaft noch konsequenter für Menschen mit Behinderung lebenswert zu machen und das Thema Teilhabe und Inklusion im Arbeitsleben voranzubringen.

Die Herausgeberin und die Herausgeber im Februar 2023

Holzminden
Viviane Schachler
viviane.schachler@hawk.de

Schwäbisch Gmünd
Werner Schlummer
werner.schlummer@gmx.de

Nürnberg
Roland Weber
posteo1710@gmail.com

Literatur

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2016): Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Berlin. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a750-nationaler-aktionsplan-2-0.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abrufdatum: 10.11.2022)

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, A. Pracht & F. Welti (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht. Online unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.html (Abrufdatum: 10.11.2022)

Greving, H. & Scheibner, U. (Hrsg.) (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Verlag W. Kohlhammer, Stuttgart.

Hüppe, H. (2021): „Werkstätten“ im Konflikt mit dem Grundgesetzt. In: H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer, 36–64.

Monitoring-Stelle – Monitoring-Stelle UN-Behindertenrechtskonvention des Deutschen Instituts für Menschenrechte (2016): Kommentar der Monitoring-Stelle UN-BRK. In: BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.): Nationaler Aktionsplan 2.0 der Bundesregierung zur UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Berlin. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a750-nationaler-aktionsplan-2-0.pdf?__blob=publicationFile&v=1, 6–11 (Abrufdatum: 10.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-01

Für und Wider: gesellschaftliche Entwicklungen und Herausforderungen rund um Werkstätten

Werner Schlummer

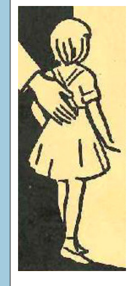
Entwicklungslinien der Werkstätten

Dieser Beitrag zeigt verschiedene Ereignisse und Entscheidungen der zurückliegenden Jahrzehnte auf, die für die Entwicklung der heutigen Werkstätten für behinderte Menschen bedeutsam waren und sind bzw. diese beeinflusst haben. Gleichsam im Sinne eines Zeitstrahls und durch die grafische Darstellung ermöglicht der Beitrag ein Durchschreiten der Jahre in chronologischer Reihenfolge und ein Wahrnehmen entsprechender Stationen. Die Auswahl dieser Ereignisse wurde subjektiv nach ihrer für den Autor relevanten Bedeutung vorgenommen und erhebt keinen Anspruch auf Objektivität. Zu ausgewählten Ereignissen bietet der Zeitstrahl durch eingefügte Links der Leserschaft die Möglichkeit, vertiefende Informationen im Internet aufzugreifen.

doi.org/10.35468/6002-02

Aufbruch und Reform-Stimmung

Die Entwicklung der heutigen Werkstätten für behinderte Menschen nahm ihren Anfang in den 1950er Jahren.
Hierfür ist u. a. auch die Gründung der „Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind" als besonderer Impuls zu nennen. In ihrer Gründungsversammlung am 23.11.1958 formulierte sie bereits als Schwerpunkt die Förderung von „beschützenden Werkstätten und heilpädagogischen Kindergärten" (Lebenshilfe 1958).
In diesen Anfangs-Jahren kursierten Begriffe wie Werkstuben, Bastelstuben, Anlernstätten und Förderwerkstätten (Schlummer & Schütte 2006, 61).





Das in den 1950er-Jahren entstandene erste Logo der Lebenshilfe war später sehr umstritten und wurde im Rahmen eines neuen Corporate Design 1995 durch das noch heute gültige blaue Logo ersetzt.

Konzept der „Beschützenden Werkstatt"

Besonders auch durch die Initiative der Bundesvereinigung Lebenshilfe entstand das Konzept der „Beschützenden Werkstatt". Dieses Konzept verfolgte das Ziel der Integration der Behinderten (so die damalige Bezeichnung)

- durch Arbeit in einem geschützten Umfeld,
- durch eine arbeitsbegleitende Betreuung und
- durch die Förderung der Befriedigung psycho-sozialer Bedürfnisse.

1950ER JAHRE

1960ER JAHRE

Lebenshilfe Gruendungsprotokoll

AUSZUG

PROTOKOLL

über die Gründungsversammlung von "Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind" ...
Bibliothek der Kinder- und Jugendpsychiatrischen Klinik Mar...

Vorläufige Schwerpunkte der Reformbestrebungen wurden gesehen in der Förderung ...
stätten und heilpädagogischen Kindergärten".

1961: Verabschiedung des Bundessozialhilfegesetzes

Unter anderem auch als Grundlage der Hilfen für Menschen mit Behinderung ist das 1961 vom Gesetzgeber verabschiedete Bundessozialhilfegesetz (BSHG) zu sehen. Es schrieb die Eingliederungshilfe fest.
Mit dem BSHG werden Werkstätten als Einrichtungen der Eingliede-rungshilfe mit Heimen und Anstalten gleichgestellt.

1950 **1960**

Weitere Entwicklungen…
…in den 1960er Jahren

Bei der Entstehung der damaligen Werkstätten ist auffällig, dass kein einheitliches Erscheinungsbild vorliegt. Vielmehr führen vielfältige Initiativen freier und kirchlicher Träger der Behindertenhilfe — insbesondere auch durch die Bundesvereinigung Lebenshilfe — zu einer raschen Zunahme entsprechender Werkstätten. Bereits 1968 existieren in Westdeutschland 140 Werkstätten (Heinen & Tönnihsen 2002, 11).

Verabschiedung des Schwerbehindertengesetzes

Mit der Einführung des Schwerbehindertengesetzes (SchwbG) werden Grundsätze zur Konzeption der Werkstatt erstmalig gesetzlich verankert. Aus „Beschützender Werkstatt“ wird „Werkstatt für Behinderte (WfB)“ (§ 52 SchwbG).
Aufnahmekriterium: Es muss ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ erbracht werden(§ 52 Abs. 3 SchwbG).
Ziel der WfB ist die „Eingliederung schwerbehinderter Menschen in das Arbeitsleben, die wegen Art und Schwere ihrer Behinderung i. d. R. niemals einer Erwerbstätigkeit nachgehen können“ (BAG WfB 1997, 31).

1960ER JAHRE — 1974 — 1975

Weitere Entwicklungen…
…in den 1960er Jahren

Bedeutsam ist auch, dass das BSHG für die Bezeichnung der Werkstätten keine Definition vorgibt. Ebenfalls werden keine Inhalte der Werkstatt oder des Einrichtungstyps beschrieben. Vielmehr „entwickelten sich im Laufe der Jahre unter-schiedliche Formen mit unter-schiedlichem Charakter und unterschiedlicher Zielsetzung“ (Cramer 1982, 16).

Gründung der BAG WfbM

Am 18.06.1975 wurde in Bonn die heutige BAG WfbM als „Arbeitsgemeinschaft für Werkstätten für Behinderte“ gegründet.



Das aktuell seit 2013 verwendete Logo

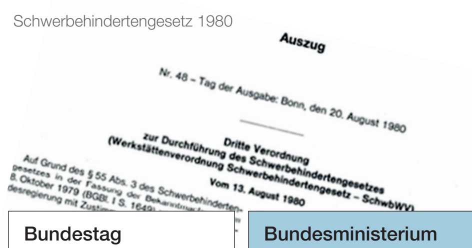
1975

doi.org/10.35468/6002-02

Verabschiedung der Werkstättenverordnung

Mit der Dritten Verordnung zur Durchführung des SchwbG wird 1980 die Werkstättenverordnung (zunächst: SchwbWV, später: WVO) verabschiedet. Während das SchwbG lediglich skizzenhafte Grundaussagen zur Werkstatt für Behinderte formuliert, legt die WVO grundsätzliche und fachliche Anforderungen fest — u. a. auch das Verfahren zur Anerken-nung als WfB und die Grundstruktur einer Werkstatt.
Mit § 14 WVO wird erstmals auch das Thema Mitwirkung der Menschen mit Behinderung fixiert.

Schwerbehindertengesetz 1980



Auszug

Nr. 48 – Tag der Ausgabe: Bonn, den 20. August 1980 1365

Dritte Verordnung zur Durchführung des Schwerbehindertengesetzes (Werkstättenverordnung Schwerbehindertengesetz – SchwbWV)

Vom 13. August 1980

Auf Grund des § 55 Abs. 3 des Schwerbehindertengesetzes in der Fassung der Bekanntmachung vom 8. Oktober 1979 (BGBl. I S. 1649) ... desregierung mit Zustim...

Bundestag beschließt Bericht

Der Deutsche Bundestag beschließt 1982, dass die Bundesregierung in jeder Wahlperiode über die Lage der behinderten Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe zu berichten hat.

Bundesministerium für Arbeit gründet Arbeitsgruppe zur Mitwirkung in WfB

Das Bundesministerium für Arbeit (BMA) gründet 1987 eine Arbeitsgruppe, die sich mit der Thematik „Mitwirkung der Beschäftigten in der WfB“ befassen soll. Daraus ging ein Forschungsvorhaben hervor.

1980 1981 1982 1987 1990

UNO Jahr der Behinderten

1981 wird als Internationales Jahr der Behinderten begangen. Die Generalversammlung der Vereinten Nationen hatte dies 1976 beschlossen (u. li.: das offizielle UNO-Plakat; u.re.: das „Gegen“-Plakat der Gleichstellungsbewegung).





Veröffentlichung der ISO-Studie

Das vom BMA beauftragte Saarbrücker Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft (ISO) legt 1990 seine Studie zur Mitwirkung der Menschen mit Behinderung in den Werkstätten für Behinderte vor (Breit & Kotthoff 1990).

1980

doi.org/10.35468/6002-02

Gründung LAG Caritas-Werkstatträte in NRW

In NRW gründet sich 1991 als erster Zusammenschluss von Werkstatträten auf Landesebene die Landesarbeitsgemeinschaft der Caritas-Werkstatträte.

1. Werkstätten-Messe in Offenbach

Werkstätten aus dem gesamten Bundesgebiet präsentieren bei der 1. Werkstätten-Messe in Offenbach ihr Leistungs- und Produktionsprogramm.

Grundgesetz-Änderung

1994 wurde der Satz „Niemand darf wegen seiner Behinderung benachteiligt werden" in Artikel 3 des Grundgesetzes aufgenommen. Diese Änderung gilt als ein großer Erfolg der Gleichstellungsbewegung behinderter Menschen.

1991

1994

Gutachten des Arbeitsrechtlers Däubler

Ein Gutachten des Bremer Arbeitsrechtlers Prof. Dr. Wolfgang Däubler stellt 1991 heraus, dass eine Mitwirkung mit Rechtskraft auch bei geschäftsunfähigen behinderten Menschen möglich sei.

Selbstbestimmungs-Kongress der BV LH

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe veranstaltet 1994 den Duisburger Kongress mit rund 800 Teilnehmenden. Sein Motto: „Ich weiß doch selbst, was ich will!" Menschen mit geistiger Behinderung sind in die Planung und Organisation eingebunden.

Mustersatzung Werkstatträte der Bundesvereinigung Lebenshilfe

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe legt 1994 eine „Mustersatzung für die Mitwirkung von Werkstatträten in der Werkstatt für Behinderte" vor. Diese unterscheidet Mitbestimmungs- und Mitwirkungsrechte, sieht ein Konfliktregelungsverfahren vor und berücksichtigt dabei u. a. eine Vermittlungsstelle, deren Einigungsvorschlag die Entscheidung der Werkstattleitung in Angelegenheiten eines Mitwirkungsrechts ersetzt.

1990

doi.org/10.35468/6002-02

Novellierung SchwG

Durch die Novellierung des Schwerbehindertengesetzes 1996 wird § 54c aufgenommen. Er enthält erste Regelungen über die Mitwirkung von Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich von Werkstätten — unabhängig von ihrer Geschäftsfähigkeit. Der Begriff „Werkstattrat“ wird hier zum ersten Mal in einem Gesetz erwähnt.

NRW: Gründung LAG Werkstatträte

Am 30. Mai 2000 gründet sich in NRW die erste Landesarbeitsgemeinschaftder Werkstatträte in Bethel. Sie war als Verein eingetragen und vom Finanzamt als gemeinnützig anerkannt.



Deutsche Institut für Menschenrechte gegründet

Am 8. März 2001 wurde das Deutsche Institut für Menschenrechte (DIMR) nach einem Bundestagsbeschluss ins Leben gerufen. Als unabhängige Nationale Menschenrechtsinstitution setzt es sich seither für das Einhalten und Fördern der Menschenrechte ein. Nach Inkrafttreten der UN-BRK ist das Institut 2009 auch für die UN-BRK zuständig geworden.

1996

2000

2001

WHO verabschiedet neue Klassifikation

Die Weltgesundheitsorganisation (WHO) verabschiedet nach langjährigen Vorarbeiten im Mai 2001 die Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (ICF). Diese neue Klassifikation ist mit ihrer neuen Sichtweise auf Funktionsfähigkeit und Kontextbezogenheit auch prägend für den Blick auf Behinderung und entsprechende Gesetze und Verordnungen in Deutschland.

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO)

Ebenfalls zum 1. Juli 2001 tritt die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) in Kraft.

SGB IX verabschiedet

Zum 1. Juli 2001 tritt das Sozialgesetzbuch IX (SGB IX) in Kraft. Das SBG IX ist als Ausdruck eines deutlichen gesellschaftlichen Wandels hinsichtlich der Einstellung zum Thema Menschen mit Behinderung zu sehen (basierend auf der ICF). Es benennt als programmatisches Ziel die Aspekte „Selbstbestimmung und Teilhabe“ von Menschen mit Behinderung. Das SGB IX bildet auch die verbindliche Rechtsgrundlage für die Mitwirkung in Werkstätten.
Mit Verabschiedung des SGB IX ändert sich auch die Bezeichnung der Werkstätten. Diese heißen nun „Werkstatt für behinderte Menschen“ (WfbM).

2000

doi.org/10.35468/6002-02



Behindertengleichstellungsgesetz verabschiedet

Zum 1. Mai 2002 tritt das Behindertengleichstellungsgesetz (BGG) in Kraft. Ziel dieses Gesetzes ist es, die Benachteiligung von Menschen mit Behinderungen zu beseitigen und zu verhindern sowie ihre gleichberechtigte Teilhabe am Leben in der Gesellschaft zu gewährleisten und ihnen eine selbstbestimmte Lebensführung zu ermöglichen. Es gilt für den Bereich des öffentlichen Rechts: Ministerien, Behörden, Körperschaften.

2002

2003

Europäisches Jahr der Menschen mit Behinderungen

Die Europäische Union (EU) ruft für 2003 das 2001 beschlossene Europäische Jahr der Menschen mit Behinderungen aus. Hauptziel ist die Umsetzung des politischen Programms von 2000: Auf dem Weg zu einem Europa ohne Hindernisse für Menschen mit Behinderungen. Das Programm verfolgt die vollständige Integration von Menschen mit Behinderungen.

Selbstbestimmungs-Kongress der Bundesvereinigung Lebenshilfe

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe veranstaltet den Dortmunder Kongress mit dem Motto: „Wir wollen mehr als nur dabei sein!" Menschen mit geistiger Behinderung sind in die Planung und Organisation eingebunden.



2003

doi.org/10.35468/6002-02





Publikation der Antidiskriminierungsstelle

UN-Behindertenrechtskonvention verabschiedet

Die Generalversammlung der Vereinten Nationen verabschiedet am 13. Dezember 2006 das „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen“ (UN-Behindertenrechtskonvention, UN-BRK). International ist es am 3. Mai 2008 in Kraft getreten, nachdem es 20 Staaten ratifiziert hatten.

Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz verabschiedet

Am 18.8.2006 tritt das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Ziel ist es, im privaten Rechtsverkehr (Arbeits- und Zivilrecht) eine Benachteiligung unter anderem wegen Behinderung zu verhindern oder zu beseitigen.

2006

Werkstätten-Messe wechselt nach Nürnberg

2006 wechselt die Fachmesse im Bereich Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung in die Ausstellungshallen der Messe Nürnberg. Sie gilt bis heute als Deutschlands größte Leistungsschau der Werkstätten von Produkten und Dienstleistungen mit sozialem Mehrwert.
Allerdings dauert es noch ein paar Jahre, bis auch Werkstatt-beschäftigte dort als Fach-referentinnen und -referenten auftreten



2006

doi.org/10.35468/6002-02

Institut für Menschenrechte,
Konvention und Fakultativprotokoll

Kölner Kongress zur Erwachsenenbildung

In Kooperation der Bundesvereinigung Lebenshilfe, der Gesellschaft Erwachsenenbildung und Behinderung und der Universität zu Köln findet mit über 500 Teilnehmer:innen der Erwachsenenbildungs-Kongress mit dem Motto „Wir wollen - wir lernen - wir können! Erwachsenenbildung und Empowerment“ statt. Er ist auch eine Fortsetzung der beiden Selbstbestimmungs-Kongresse in 1994 und 2003.



UN-BRK wird geltendes Recht in Deutschland

Deutschland ratifiziert die UN-BRK am 24. Februar 2009. Nach den Regularien der Konvention tritt sie am 26. März 2009 in Deutschland in Kraft und ist seitdem geltendes Recht in Deutschland. Es muss von allen staatlichen Stellen umgesetzt werden.

2007 2008 2009

Bundesvertretung der Werkstatträte gegründet

Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte (LAG WR) gründen 2008 die „Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte e. V.“ (BVWR); heute heißt sie „Werkstatträte Deutschland e. V.“



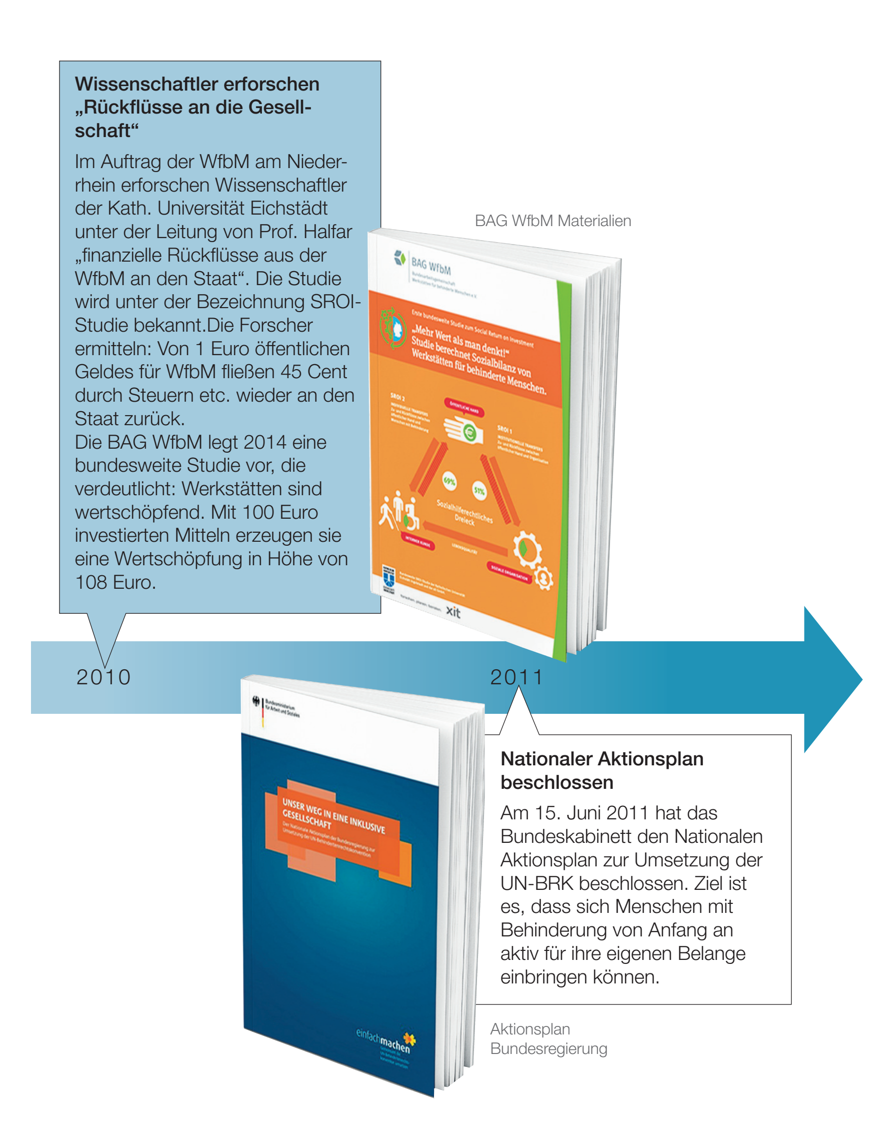
Monitoringstelle zur UN-BRK eingerichtet

Im Mai 2009 wurde die Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechts-konvention (UN-BRK) am Deutschen Institut für Menschenrechte eingerichtet. Als neutrale Stelle ist sie mit der Überwachung der nationalen Umsetzung der Konvention betraut.

Deutsches Institut für Menschenrechte

2009

doi.org/10.35468/6002-02



Wissenschaftler erforschen „Rückflüsse an die Gesellschaft“

Im Auftrag der WfbM am Niederrhein erforschen Wissenschaftler der Kath. Universität Eichstädt unter der Leitung von Prof. Halfar „finanzielle Rückflüsse aus der WfbM an den Staat“. Die Studie wird unter der Bezeichnung SROI-Studie bekannt.Die Forscher ermitteln: Von 1 Euro öffentlichen Geldes für WfbM fließen 45 Cent durch Steuern etc. wieder an den Staat zurück.
Die BAG WfbM legt 2014 eine bundesweite Studie vor, die verdeutlicht: Werkstätten sind wertschöpfend. Mit 100 Euro investierten Mitteln erzeugen sie eine Wertschöpfung in Höhe von 108 Euro.

BAG WfbM Materialien

Nationaler Aktionsplan beschlossen

Am 15. Juni 2011 hat das Bundeskabinett den Nationalen Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK beschlossen. Ziel ist es, dass sich Menschen mit Behinderung von Anfang an aktiv für ihre eigenen Belange einbringen können.

Aktionsplan Bundesregierung

2010

doi.org/10.35468/6002-02

Erster Staatenbericht beschlossen

Das Bundeskabinett hat am 3. August 2011 den Ersten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zur Umsetzung der UN-BRK beschlossen. Der Bericht beleuchtet die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen in Deutschland und nennt Maßnahmen, die die Bundesregierung, Länder und andere Institutionen zur Umsetzung der Behindertenrechtskonvention ergriffen haben bzw. noch ergreifen werden.

Staatenbericht 2011



2011

2013



Teilhabebericht Bundesregierung

Neuer Teilhabebericht vorgelegt

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales legt den neuen „Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung“ vor.
Mit Bezug zur UN-BRK beruht er auf einer grundlegend anderen Konzeption als die früheren Berichte der Bundesregierung über die Lage behinderter Menschen und die Entwicklung ihrer Teilhabe der beiden vorangegangenen Legislaturperioden.

2013

doi.org/10.35468/6002-02

UN-Fachausschuss kommentiert 1. Staatenbericht der BRD

Der zuständige UN-Fachausschuss (CRPD) der Vereinten Nationen legt 2015 „Abschließende Bemerkungen über den ersten Staatenbericht Deutschlands“ vor.
Hinsichtlich des Themas Arbeit und Beschäftigung (Art. 27) zeigt sich der Ausschuss u. a. besorgt über

(a) Segregation auf dem Arbeitsmarkt des Vertragsstaates;
(b) finanzielle Fehlanreize, die Menschen mit Behinderungen am Eintritt oder Übergang in den allgemeinen Arbeitsmarkt hindern;
(c) den Umstand, dass segregierte WfbM weder auf den Übergang zum allgemeinen Arbeitsmarkt vorbereiten noch diesen Übergang fördern.



Der Nationale Aktionsplan 2.0

Nationaler Aktionsplan 2.0 verabschiedet

Das Bundeskabinett verabschiedet am 28. Juni 2016 die zweite Auflage des Nationalen Aktionsplans zur UN-BRK (NAP 2.0). Der Aktionsplan enthält 175 Maßnahmen in 13 Handlungsfeldern. U. a. bekräftigt er die Position, dass die WfbM als Leistungsanbieter zur Teilhabe am Arbeitsleben weiterhin ihren Platz hat.

2015

2016



Das neue Bundesteilhabegesetz

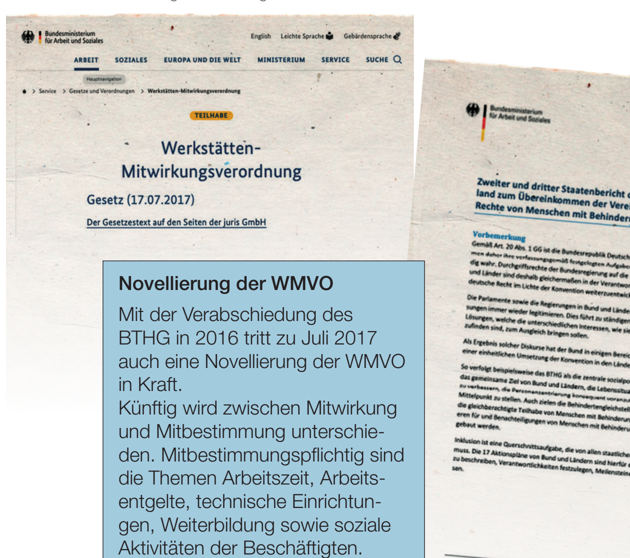
Bundesteilhabegesetz verkündet

Am 29. Dezember 2016 wird das Gesetz zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG) verkündet. Es tritt grundsätzlich zum 1.1.2017 in Kraft und regelt darin Neuerungen in mehreren Reformstufen und über mehrere Jahre hinweg.
Übergeordnetes Ziel des Gesetzes ist es, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen im Sinne von mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung zu verbessern und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln.

2015

doi.org/10.35468/6002-02

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung



Bundesministerium für Arbeit und Soziales

English Leichte Sprache Gebärdensprache

ARBEIT SOZIALES EUROPA UND DIE WELT MINISTERIUM SERVICE SUCHE

Hauptnavigation

Service > Gesetze und Verordnungen > Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

TEILHABE

Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Gesetz (17.07.2017)

Der Gesetzestext auf den Seiten der juris GmbH

Zweiter und dritter Staatenbericht

Bundesministerium für Arbeit und Soziales

Zweiter und dritter Staatenbericht der Bundesrepublik Deutsch-
land zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die
Rechte von Menschen mit Behinderungen

Vorbemerkung

Gemäß Art. 20 Abs. 1 GG ist die Bundesrepublik Deutschland ein Bundesstaat. Bund und Länder neh-
men daher ihre verfassungsgemäß festgelegten Aufgaben auf ihren Ebenen grundsätzlich selbststän
dig wahr. Durchgriffsrechte der Bundesregierung auf die Länder bestehen in der Regel nicht. Bund
und Länder sind deshalb gleichermaßen in der Verantwortung, die UN-BRK[1] zu verwirklichen und das
deutsche Recht im Lichte der Konvention weiterzuentwickeln.

Die Parlamente sowie die Regierungen in Bund und Ländern müssen sich nach den jeweiligen Verfas-
sungen immer wieder legitimieren. Dies führt zu ständigen gesellschaftlichen Diskursen, um beste
Lösungen, welche die unterschiedlichen Interessen, wie sie in einer pluralistischen Gesellschaft vor-
zufinden sind, zum Ausgleich bringen sollen.

Als Ergebnis solcher Diskurse hat der Bund in einigen Bereichen Bundesregelungen erlassen, die zu
einer einheitlichen Umsetzung der Konvention in den Ländern beitragen sollen.

So verfolgt beispielsweise das BTHG als die zentrale sozialpolitische Reform der vergangenen Jahre
das gemeinsame Ziel von Bund und Ländern, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen
zu verbessern, die Personenzentrierung konsequent voranzutreiben und damit den Menschen in den
Mittelpunkt zu stellen. Auch zielen die Behindertengleichstellungsgesetze von Bund und Ländern auf
die gleichberechtigte Teilhabe von Menschen mit Behinderungen am Leben in der Gesellschaft. Barri-
eren für und Benachteiligungen von Menschen mit Behinderungen sollen vermieden bzw. weiter ab-
gebaut werden.

Inklusion ist eine Querschnittsaufgabe, die von allen staatlichen Ebenen mit Leben gefüllt werden
muss. Die 17 Aktionspläne von Bund und Ländern sind hierfür ein zentrales Instrument, um Vorhaben
zu beschreiben, Verantwortlichkeiten festzulegen, Meilensteine zu definieren und Ergebnisse zu mes-
sen.

[1] Abkürzungen werden im Anhang im Abkürzungsverzeichnis erläutert.

Novellierung der WMVO

Mit der Verabschiedung des BTHG in 2016 tritt zu Juli 2017 auch eine Novellierung der WMVO in Kraft.
Künftig wird zwischen Mitwirkung und Mitbestimmung unterschieden. Mitbestimmungspflichtig sind die Themen Arbeitszeit, Arbeitsentgelte, technische Einrichtungen, Weiterbildung sowie soziale Aktivitäten der Beschäftigten.

2017

2019

Einführung von Frauenbeauftragten in WfbM

Mit der novellierten WMVO werden Frauenbeauftragte verbindlich in WfbM eingeführt. Diese werden aus dem Kreis der weiblichen Werkstattbeschäftigten gewählt und vertreten deren Belange in den Werkstätten. Hintergrund ist u. a. die hohe Gewaltbetroffenheit von Frauen mit Behinderung.

Zweiter und dritter Staatenbericht zur UN-BRK vorgelegt

Die Bundesregierung legt am 17. Juli 2019 den zweiten und dritten Staatenbericht der Bundesrepublik Deutschland zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vor. Darin sind kaum explizite Informationen zur Situation von WfbM zu finden.

2019

doi.org/10.35468/6002-02

2019 2020 2021

Erste Konferenz von Werkstatträte Deutschland

Unter dem Titel „Aktuelle Herausforderungen für Selbstvertreter:innen in der Werkstatt" veranstaltet Werkstatträte Deutschland e. V. am 14. und 15. Oktober 2019 in Berlin erstmalig eine Konferenz für Werkstatträte, Frauenbeauftragte sowie Assistenz- und Vertrauenspersonen mit insgesamt 150 Teilnehmenden.

Gründung Bundesnetzwerk der Frauenbeauftragten

Unter dem Motto „Starke.Frauen. Machen" wurde am 4. September 2019 in Berlin das Bundesnetzwerk der Frauen-beauftragten in Werkstätten gegründet.

Werkstattschließungen in Folge der Corona-Pandemie

WfbM in Deutschland sind in verschiedenster Art und Weise von der Corona-Pandemie betroffen und müssen im Frühjahr 2020 für einige Zeit geschlossen werden. Die BAG WfbM veröffentlicht zu dieser Situation am 12. Mai 2020 ein Positionspapier des Vorstandes.

Teilhabestärkungsgesetz verabschiedet

Am 9. Juni 2021 tritt das Teilhabestärkungsgesetz in Kraft. Dadurch werden u. a. verschiedene Änderungen in einzelnen Sozialgesetzbüchern sowie im Bundesteilhabegesetz und Behindertengleich-stellungsgesetz wirksam. Es berücksichtigt auch in der WMVO Änderungen im Zusammenhang mit der Covid-Pandemie.

2019

doi.org/10.35468/6002-02

Dritter Teilhabebericht veröffentlicht

Im April 2021 wird der dritte Teilhabebericht der Bundesregierung veröffentlicht. Er bietet einen systematischen und ausführlichen Forschungsüberblick über die Entwicklung der Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen. Er berücksichtigt auch Ergebnisse einer im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales bundesweit durchgeführten, umfangreichen Teilhabebefragung.

Dritter Teilhabebericht

Zweiter Zwischenbericht zur Entgeltstudie

Zweiter Zwischenbericht zur Entgeltstudie vorgelegt

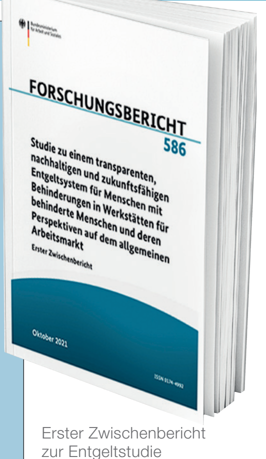
Der Schwerpunkt des im September 2022 veröffentlichten zweiten Zwischenberichts zur Entgeltstudie liegt auf der Auswertung aus der Befragung von Werkstatt-leitungen und der Befragung von Werkstattbeschäftigten. Weiterhin enthält er Berechnungen zur Einkommenssituation von Werkstattbeschäftigten.

2021

2022

Erster Zwischenbericht zur Entgeltstudie vorgelegt

Zur „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“ wird im Oktober 2021 der erste Zwischenbericht vorgelegt. Er enthält eine Auswertung der rechtswissenschaftlichen und sozialpolitischen Diskussion sowie den ersten Teil des rechtlichen Rahmens, der sich aus der UN-Behindertenrechtskonvention und aus dem Europarecht ergibt.



Erster Zwischenbericht zur Entgeltstudie

2022

doi.org/10.35468/6002-02

Positionspapier der Lebenshilfe



Lebenshilfe veröffentlicht Positionspapier zur Entlohnung

Die Bundesvereinigung Lebenshilfe veröffentlicht im September 2022 ein Positionspapier, mit dem sie Bezug nimmt auf die von der Bundesregierung in Auftrag gegebene Entgeltstudie, Infolge der Studienergebnisse erwartet die Lebenshilfe eine umfassende Reform der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und benennt im Positionspapier Kriterien, die aus Sicht des Leistungserbringers besonders wichtig sind.

UN-Fachausschuss kommentiert Artikel 27 der UN-BRK

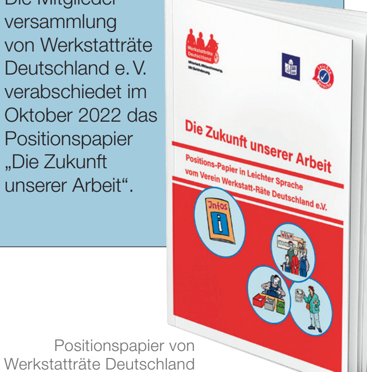
Der UN-Fachausschuss (CRPD) arbeitet an einem General Comment zu Art. 27 UN-BRK. Ein Entwurf wurde am 9.9.2022 veröffentlicht. Darin stellt der Ausschuss klar, dass geschützte Beschäftigungsverhältnisse mit segregierendem Charakter wie WfbM nicht etwa eine Form fortschrittlicher Umsetzung des Rechts auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen sind. Im Gegenteil werden diese als unvereinbar mit den Ansprüchen aus Art. 27 Abs. 1 UN-BRK angesehen.

2022

2022

Werkstatträte Deutschland legen Positionspapier zur Zukunft der Arbeit vor

Die Mitgliederversammlung von Werkstatträte Deutschland e. V. verabschiedet im Oktober 2022 das Positionspapier „Die Zukunft unserer Arbeit“.



Positionspapier von Werkstatträte Deutschland

Beauftragte für Menschen mit Behinderung verabschieden „Erfurter Erklärung“

Beim 64. Treffen der Beauftragten für Menschen mit Behinderung von Bund und Ländern und der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V. (BAR) im November 2022 in Erfurt haben sich die Behindertenbeauftragten für verstärkte Anstrengungen, Impulse und Instrumente ausgesprochen, um den Arbeitsmarkt bis 2030 inklusiv auszurichten.

Erfurter Erklärung für einen inklusiven Arbeitsmarkt 2030

Präambel

Die Beauftragten des Bundes und der Länder für Menschen mit Behinderungen haben sich auf ihrem 64. Treffen am 3. und 4. November 2022 in Erfurt mit der zentralen Frage beschäftigt, wie es besser gelingen kann, Menschen mit einer Behinderung ein inklusives Arbeiten ohne Barrieren zu ermöglichen. Zehn Jahre nach Verabschiedung der „Mainzer Erklärung zur Inklusion behinderter Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt“[1] sind die Beauftragten der Auffassung, dass es neuer Anstrengungen, Impulse und Instrumente für die Erreichung eines inklusiven Arbeitsmarktes spätestens im Jahre 2030 bedarf und veröffentlichen daher die folgende Erklärung:

1. Inklusives Arbeits- und Sozialrecht

2022

doi.org/10.35468/6002-02

Literatur

BAG WfB – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für Behinderte e. V. (Hrsg.) (1997): Schriftenreihe „Werkstatt:Thema“, Heft 4: Wir sind endlich wer! Der lange Weg vom Tollhaus zur Werkstatt für Behinderte. Eigenverlag, Frankfurt/M.

Breit, H. & Kotthoff, H. (1990): Zwischen Interessensvertretung und Betreuung. Die Mitwirkung der Behinderten in den Werkstätten für Behinderte. Studie im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Sozialordnung Bonn. Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft e. V., Saarbrücken.

Cramer, H. H. (1982): Neue Rechtsgrundlage. In: Bundesvereinigung Lebenshilfe (Hrsg.) (1969): Werkstatt für Behinderte. Ergänzbares Handbuch. 1. Auflage. Marburg: Lebenshilfe-Verlag, Erg. Lfg. 6.u.7., 11 A, 15–34.

Heinen, N. & Tönnihsen, G. (Hrsg.) (2002): Rehabilitation und Rentabilität: Herausforderungen an die Werkstatt für behinderte Menschen. Eitorf: gata Verlag.

Lebenshilfe (1958): Protokoll über die Gründungsversammlung von „Lebenshilfe für das geistig behinderte Kind“ am 23.11.1958 in Marburg. Online unter: https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/Bilder/LandingPages/Geschichte/Downloads/Gruendungsprotokoll.pdf (Abrufdatum: 21.11.2022)

Die zuvor in den grafischen Darstellungen als Quellen angegebenen Veröffentlichungen und Hinweise sind jeweils dort als Internet-Links berücksichtigt.

Abbildungsverzeichnis

doi.org/10.35468/6002-02

Matthias Windisch

Sonderwelten behindern Inklusion

Durch die Leitprinzipien der Inklusion und gleichberechtigten Teilhabe ist ein Perspektivenwechsel beim Blick auf und beim Umgang mit Behinderung zustande gekommen. Dies betrifft auch das Arbeitsleben von Menschen mit Behinderung, das seit vielen Jahrzehnten vor allem durch Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) geprägt ist. Dieser Beitrag setzt sich mit grundsätzlichen Aspekten dieser Thematik auseinander und zeigt dabei auf, in welcher Weise sogenannte „Sonderwelten" Inklusion behindern. Der Autor greift als langjähriger Hochschul-Mitarbeiter und Mitbegründer sowie Vorstand eines gemeinnützigen Vereins, der sich um ambulante Hilfen im Alltag kümmert, auf vielfältige berufliche Erfahrungen zurück, die einem humanistischen Menschenbild verpflichtet sind und die er u. a. im Zusammenhang mit institutionellem Wohnen, Erwachsenenbildung und sozialen Netzwerken verdeutlicht.

Thematischer Hintergrund

In den letzten Jahrzehnten haben sich die Lebensbedingungen von Menschen mit Behinderungen in Deutschland, beeinflusst durch gesellschaftliche und sozialpolitische Entwicklungen, verändert. Damit geht ein Wandel in der Perspektive auf Behinderung und dem Umgang mit Menschen mit Behinderung einher. Dieser Perspektivenwechsel ist durch die Leitprinzipien der Inklusion und gleichberechtigten Teilhabe gekennzeichnet (Loeken & Windisch 2013; Wansing 2017; Wansing & Windisch 2017). Einerseits beinhaltet er ein verändertes Verständnis von Behinderung als Interaktion zwischen strukturellen und funktionellen Beeinträchtigungen sowie Einstellungs- und Umweltfaktoren, die eine gleichberechtigte Teilhabe am gesellschaftlichen Leben erschweren oder verhindern (WHO 2011; Loeken & Windisch 2013; UN 2006). Andererseits vollzieht sich mit dem Perspektivenwechsel ein Wandel von der gesellschaftlichen Ausgrenzung bei Behinderung und institutioneller Betreuung unter prekären Lebensbedingungen hin zur Ermöglichung inklusiver Lebensformen und Teilhabe als gleichberechtigte Menschen in der Gesellschaft. Ein zentraler, allgemeiner normativer Bezugsrahmen für die Diskussionen und Bemühungen in Theorie und Praxis zur inklusiven Umgestaltung der Lebensbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen

doi.org/10.35468/6002-03

ist seit 2009 in Deutschland die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK). Dieser Rahmen beinhaltet im Kern den Abbau und die Auflösung ausgrenzender Lebens-, Bildungs- und Arbeitsbedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen in der Gesellschaft.
Trotz der langjährigen Diskussionen und Bemühungen um die Schaffung inklusiver Bedingungen für Menschen mit Beeinträchtigungen in der Gesellschaft gibt es nach wie vor weit verbreitet Behinderungen ihrer gesellschaftlichen Teilhabe durch Exklusionsrisiken (Wansing 2005; BMAS 2021) und Ausgrenzungen in Sondereinrichtungen mit ihren Sonderwelten, insbesondere für Menschen mit intellektuellen (bzw. mit so genannten geistigen) und psychischen oder mehrfachen Beeinträchtigungen. Nach dem 3. Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2021) mit seinen statistischen Daten aus dem Jahr 2017 gibt es fast 200 000 Erwachsene mit Beeinträchtigungen in stationären bzw. besonderen Wohneinrichtungen (ebd., 50) und knapp 300 000 Beschäftigte in WfbM (ebd., 256). Inwieweit diese Formen von Einrichtungen mit ihren Sonderwelten die gesellschaftliche Teilhabe von Menschen mit Beeinträchtigungen beeinflussen können, ist der Fokus des Beitrags. Dabei geht es einmal um die Frage nach Auswirkungen der Ausgrenzung insbesondere von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen (so genannte geistige Behinderungen) auf ihre sozialen Beziehungen und damit verknüpften Ressourcen als Form sozialer Teilhabe durch institutionelle Lebenserfahrungen unter Wohnheimbedingungen bzw. im Rahmen besonderer Wohnformen; ihre große Mehrzahl ist zugleich in WfbM mit ihren Sonderwelten beschäftigt. Zudem lassen sich Auswirkungen von Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt und Bildung auf die soziale Teilhabe bei Menschen mit Beeinträchtigungen ein stückweit verdeutlichen.
Außerdem richtet sich der Blick auf Erfahrungen aus regionalen Bemühungen um die Umsetzung inklusiver Erwachsenenbildung als ein Bereich kultureller Teilhabe, in deren Rahmen vor allem auch Menschen mit intellektuellen Einschränkungen und Sonderwelterfahrungen in Wohnheim bzw. besonderen Wohnformen und WfbM als Zielgruppe fokussiert wurden. Durch diese Fokussierung sollen weitere bedeutsame, lebensweltliche Bezugsrahmen von Menschen mit Beeinträchtigungen eine kritische Auseinandersetzung mit Werkstätten als Sonderwelten erweitern.

Zum Begriff der Sonderwelt

Stationäre Wohneinrichtungen für Menschen mit Beeinträchtigungen, die nach dem SGB IX nicht mehr bestehen sollen und in „besondere Wohnformen“ aufgelöst sind, und WfbM lassen sich als zielgruppenspezifische Sondereinrichtungen im Rahmen der Behindertenhilfe verorten, die für ihre Nutzer Sonderwelten kon-

doi.org/10.35468/6002-03

stituieren. Ebenso bedingen zielgruppenspezifische Einrichtungen und Angebote im Bildungs-, Kultur- und Freizeitbereich (z. B. Förderschulen, Berufsbildungswerke, Behindertensport) für ihre Nutzer Sonderwelten.

Mit dem Begriff der Sonderwelt, der auf die Phänomenologie Edmund Husserls in der zweiten Hälfte des 19. und Anfang des 20. Jahrhunderts zurückgeht, verbinden sich Auseinandersetzungen mit der Lebensweltorientierung und vielfältige Aspekte. Aus Husserls Sicht ist eine Sonderwelt im Kontext der allgemeinen intersubjektiven Lebenswelt als separierter und relativ unzugänglicher Bereich situiert, entstanden durch „Absonderung von der kommunikativen Umwelt" (Caminada 2019, 158).

Sie beinhaltet spezifische bzw. eigene Normen und Wertorientierungen, Ziele und Regeln, welche sich von der allgemeinen Lebenswelt unterscheiden. Gleichwohl befindet sie sich mit der allgemeinen Lebenswelt in einem mehr oder weniger ausgeprägten wechselseitigen Beziehungsaustausch (Sackarendt & Scheibner 2021, 131).

Sonderwelten lassen sich allgemein als informell generierte oder formal organisierte spezifische Lebenswelten fassen, die sich auf definierte Gruppen von Menschen mit gemeinsamen zentralen Merkmalen begrenzen. Je nach Intention sind sie konstitutiv für unterschiedlich ausgeprägte Lebensformen und Exklusionsrisiken. Im Rahmen der historisch tradierten Versorgung von Menschen mit Beeinträchtigungen und damit einhergehender Bewältigungsbedarfe sind sie problemorientiert ausgerichtet und mit unterschiedlichen sozialen Exklusionserscheinungen verknüpft. In Übereinstimmung u. a. mit Sackarendt & Scheibner (ebd.) bildeten in der Vergangenheit die Komplexeinrichtungen bzw. Anstalten im Rahmen der Behindertenhilfe eine „typische, abgeschlossene Sonderwelt". Charakteristisch „waren Abgeschiedenheit und weitgehende Trennung von der übrigen Lebenswelt bis in die jüngste Zeit typisch, sogar mitten in den Städten" (ebd.). Dieser Umstand ist Sackarendt & Scheibner (ebd.) zufolge bis heute noch für anthroposophische Lebensgemeinschaften mit ihren „Werkstätten" kennzeichnend.

Wenngleich nun ein Abbau bis hin zur Auflösung der Großeinrichtungen als völlig ausgrenzende Sonderwelten in der Behindertenhilfe durch den sozialpolitischen Wechsel der Perspektive auf Inklusion und Teilhabe sowie durch normative Orientierungen der UN-BRK mittlerweile erfolgt ist oder noch stattfindet, lassen sich jedoch mit den bestehenden Wohnheimen und Wohngruppen als besondere Wohnformen für Menschen mit Beeinträchtigungen unterschiedlich gestaltete und ausgeprägte Sonderwelten gemessen an den allgemeinen Wohn- und Lebensbedingungen nach wie vor assoziieren. Den WfbM wird im Tenor von Greving & Scheibner (2021) uneingeschränkt der Charakter von Sonderwelten – gemessen an den Arbeitswelten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – attestiert, denen behindernde und diskriminierende Wirkungen sowie menschenrechtliche Defizite zugeschrieben werden.

doi.org/10.35468/6002-03

Unter Bezugnahme auf die systemisch-konstruktive Perspektive von Kraus (2006) zur Konstitution von Lebenswelten und deren Koppelung an die materiellen und immateriellen Umweltbedingungen (Lebenslagen) ist davon auszugehen, dass diese Sonderwelten auf der Basis ihrer objektiven Bedingungen und Möglichkeiten die subjektiv wahrgenommene Welt der Akteure mit Beeinträchtigungen nachhaltig beeinflussen, d. h. auf die Konstruktion ihrer individuellen Lebenswelten prägend wirken.

Gesellschaftliche Inklusion und Teilhabe als Gegenentwurf zu Sonderwelten

Um die gesellschaftliche Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen in Sonderwelten abzubauen und zu vermeiden, wird deren Inklusion in die Gesellschaft seit vielen Jahren eingefordert (z. B. Bundesgesetzblatt 2008; Loeken & Windisch 2013; Wansing & Windisch 2017).

Gegenüber der auf Kritik gestoßenen Vorstellung von Integration, zuvor aus gesellschaftlichen Strukturen ausgegliederte Menschen mit Beeinträchtigungen bzw. etwas Außenstehendes in eine größere Systemeinheit (wieder) einzugliedern (Loeken & Windisch 2013, 30), reklamiert das Inklusionskonzept als normative Orientierung die voraussetzungslose und grundlegende Einbeziehung von Menschen mit Beeinträchtigungen in die Gesellschaft.

Das Inklusionskonzept richtet einerseits den Blick von den Strukturen in der Gesellschaft auf die einzelnen Menschen. In dieser Perspektive findet eine Einbeziehung von Individuen in gesellschaftliche Strukturen und Prozesse passiv statt (Wansing 2012). Sie impliziert in Anlehnung an Wansing (2012, 96) historisch herausgebildete Staatsbürgerrechte und -pflichten gleichermaßen für jedes Gesellschaftsmitglied, Chancengleichheit und Partizipation in einem sich stets ausdifferenzierenden Gesellschaftssystem in verschiedene Subsysteme mit jeweils eigenen Handlungslogiken bzw. in gesellschaftliche Funktionsbereiche wie „Bildung, Wissenschaft, Wirtschaft, Militär, Intimbeziehungen. Religion, Medien, Recht, Sport, Kunst, Politik und Gesundheit". Vor diesem Hintergrund ist übereinstimmend mit Wansing das Inklusionsprinzip mit der Möglichkeit und dem „Anspruch jedes Menschen auf Zugang zu den Leistungen aller gesellschaftlicher Teilsysteme" (ebd.) zu verbinden. In systemtheoretischer Hinsicht bezieht es sich ihr zufolge „auf die Art und Weise, wie Personen in den verschiedenen Gesellschaftsbereichen sozial berücksichtigt werden" (ebd.).

Das Inklusionsprinzip ist als allgemeiner Grundsatz und menschenrechtlicher Ansatz in dem seit März 2009 auch für Deutschland verbindlichen „Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen" (UN-BRK) normativ verankert, womit unmittelbar die volle und wirksame Teilhabe in der Gesellschaft

doi.org/10.35468/6002-03

(Art. 3c UN-BRK: „full and effective participation and inclusion in society) neben dem Recht auf Selbstbestimmung und Gleichberechtigung einhergeht. Insofern geht mit der Inklusionsperspektive eine notwendige Veränderung und barrierefreie Gestaltung gesellschaftlicher Strukturen und Bereiche einher, in deren Rahmen strukturelle Öffnungen und Prozesse von Möglichkeitsräumen auch für Menschen mit Beeinträchtigungen als Mitglieder in der Gesellschaft kennzeichnend sind.

Nimmt der Inklusionsbegriff die Bedingungen von gesellschaftlichen Strukturen und Möglichkeiten für die einzelnen Gesellschaftsmitglieder in den Blick, so verbindet sich mit der von der UN-BRK eingeforderten vollen und wirksamen Teilhabe in der Gesellschaft andererseits die Perspektive, die von Individuen ausgeht und deren Beziehungen zu gesellschaftlichen Strukturen thematisiert.

Mit dem Teilhabebegriff lässt sich ein aktives, dynamisches und subjektbezogenes Konzept assoziieren, demzufolge Individuen lebenslaufabhängig in unterschiedlichen Lebensbereichen zugehörig sind, dort interagieren sowie mehr oder weniger eingebunden sein können. Insofern kann Teilhabe als Gegenentwurf und Aufhebung von Ausgrenzung einen Bezugspunkt und Bewertungsmaßstab für gesellschaftliche Bedingungen und Prozesse aus der Sicht von Individuen oder sozialen Gruppen bieten (Wansing 2012; Bartelheimer 2005). Bartelheimer (2005) zufolge lässt sich Teilhabe operational nach verschiedenen Teilhabeformen differenzieren, die gesellschaftliche Funktionsbereiche repräsentieren: die Teilhabe an der Erwerbsarbeit, Teilhabe an bürgerlichen und politischen sowie sozialen Rechten, Teilhabe an Bildung und Kultur sowie die soziale Teilhabe in Form sozialer Nahbeziehungen einschließlich informeller Arbeit. Die Teilhabe in den gesellschaftlichen Bereichen sind nach Bartelheimer (2005) an die Dimension von Verwirklichungschancen (capabilities) gebunden. Sie ist daran zu messen, inwieweit Chancen ihrer Verwirklichung orientiert an den allgemein bestehenden Standards umsetzbar sind. Das bedeutet für die Teilhabe an der Erwerbsarbeit etwa die Verwirklichung von Berufstätigkeit und einem als angemessen geltenden materiellen Lebensstandard. Für die politische und rechtliche Teilhabe bedeutet es etwa die Umsetzung von Rechten und Partizipation bei der Gestaltung gesellschaftlicher Prozesse. Für die kulturelle Teilhabe ist sie etwa verknüpft mit der Umsetzung von Bildungsmöglichkeiten und der Nutzung von öffentlichen Bildungsangeboten sowie dem Erwerb von kulturellen Kompetenzen. Bei der sozialen Teilhabe geht es um die Einbindung in soziale Beziehungen. Wansing (2012, 97) konstatiert in diesem Zusammenhang: „Teilhabe meint das, was seitens einzelner Menschen tatsächlich verwirklicht wird bzw. werden kann." Und „Inklusion beschreibt […] das, was gesellschaftlich auf der Basis gleicher Rechte als Teilhabeoption für alle Bevölkerungsmitglieder grundsätzlich in Aussicht gestellt wird." Dabei unterstreicht sie (ebd.), dass „zwischen (erwartbarer) Inklusion und (realisierter) Teilhabe […] sich in benachteiligten Lebenslagen […] erhebliche Diskrepanzen aufspannen" können.

doi.org/10.35468/6002-03

Welche Einflüsse auf die Verwirklichung sozialer Beziehungen und kultureller Teilhabe in Form inklusiver Erwachsenenbildung durch benachteiligte Lebenslagen insbesondere von Menschen mit Beeinträchtigungen und Sonderwelterfahrungen in institutionellen Wohnformen beobachtet werden können, mit denen überwiegend die Beschäftigung in einer WfbM einhergehen, stehen nunmehr im Blickpunkt der weiteren Auseinandersetzungen.

Verwirklichung sozialer Teilhabe im Lichte von Sonderwelterfahrungen und Ausgrenzung

Soziale Teilhabe ist nicht normativ zu verstehen, sondern als ein beschreibender „Begriff für die sozialen Beziehungen in unserer Gesellschaft" (Rohrmann 2009, 19). In Form der Einbindung in soziale Beziehungen beinhaltet sie einen zentralen gesellschaftlichen Funktionsbereich und variiert mit ihren Verwirklichungschancen der Menschen unter dem Einfluss ihrer Lebenslagen (Bartelheimer 2005).
Somit sind soziale Beziehungen ein zentraler gesellschaftlicher Lebensbereich, in dem sich individuelle Teilhabe in der Gesellschaft verwirklicht und sich zugleich darin spiegelt (Windisch 2016). Sie umfassen eine Reihe von Ressourcen mit den Funktionen der kognitiven Unterstützung (Informationsvermittlung etwa bei Fragen, Problemen, Problembewältigung usw.), der emotionalen Unterstützung (Stärkung des Selbstwertgefühls, Akzeptanz von Gefühlen usw.), der instrumentellen Hilfen (Hilfen im Haushalt, finanzielle Hilfen usw.) sowie der Herstellung sozialer Zugehörigkeit und Identität (Vermittlung von Normen, sozialem Zusammenhalt und Gefühlen sozialer Einbindung usw.). Außerdem vermitteln die sozialen Beziehungsgeflechte zwischen mikro- und makrosozialen Strukturen.
Soziale Beziehungen lassen sich in drei verschiedene Formen differenzieren: primäre (informelle) Netzwerke (Familie, Verwandtschaft, Nachbarn, Freunde, Arbeitskollegen, Vereins- oder Organisationsmitglieder), sekundäre (formale) Netzwerke als organisierte Beziehungsstrukturen im privatwirtschaftlichen und öffentlichen Bereich (Arbeitsbereich, Betriebe, Behörden u. ä. m.) und tertiäre (intermediäre) Netzwerke als Einrichtungen und Dienste mit vermittelnden und beratenden Aufgaben (Dienste der Sozialen Arbeit, Selbsthilfeorganisationen usw.).
Wie die sozialen Netzwerkbeziehungen von Individuen beschaffen sind, dokumentiert sich durch ihre strukturellen, morphologischen und interaktionellen Merkmale wie etwa Umfang der Netzwerkbeziehungen, soziale Zusammensetzung (z. B. Gruppenzugehörigkeit wie Familie, Nachbarn, Freunde usw., Geschlecht und Alter, Heterogenität versus Homogenität), Inhalt und Intensität der sozialen Kontakte sowie ihrer Multiplexität (Umfang unterschiedlicher Funktionen, die einem Netzwerkmitglied zukommen, z. B. als Arbeitskollege, Freund und Nachbar) (ebd.).

doi.org/10.35468/6002-03

Aufschluss über soziale Beziehungen von Menschen mit Behinderungen geben einmal ältere Ergebnisse von Untersuchungen mit meist eher kleinen regionalen Stichproben und variierenden Erhebungsverfahren (ebd.), zum anderen aber auch jüngere Daten in dem dritten Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2021).

Über alle variierenden Zeitpunkte von Erhebungsdaten und differierenden methodischen Untersuchungsansätze hinweg zeigt sich übereinstimmend, dass die sozialen Netzwerkbeziehungen von Menschen mit Beeinträchtigungen teils erheblich von denen der Menschen ohne Behinderung abweichen und vergleichsweise eingeschränkter sind. Besondere Aufmerksamkeit verdienen deren Größe und soziale Zusammensetzung, dokumentieren sie doch die Einbindung in soziale Beziehungen und einen Einfluss auf informelle soziale Unterstützungsressourcen. Größere persönliche Netzwerke und deren heterogene soziale Zusammensetzung (z. B. Geschlecht, Alter, Bildung und Beruf) können als Indikatoren für eine ausgeprägte soziale Einbindung und günstige Voraussetzungen für informelle Unterstützungsressourcen gelten (Windisch 2016).

Im Vergleich zu Menschen ohne Behinderung schneiden die Netzwerkgröße und soziale Zusammensetzung bei Menschen mit Beeinträchtigungen allgemein schlechter ab (ebd.; BMAS 2021). Nach älteren Untersuchungsergebnissen fällt die Netzgröße bei Menschen mit Beeinträchtigungen mit durchschnittlich 10 bis 20 Kontaktpersonen deutlich geringer aus als bei Menschen ohne Behinderung mit durchschnittlich 18 Netzwerkmitgliedern. Vor allem die persönlichen Netzwerke von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen stellen sich durchschnittlich am kleinsten und eingeschränkt dar. Die Zahl ihrer Kontaktpersonen liegt bei durchschnittlich 10 bis 11 Personen und ihre sozialen Kontakte weisen den geringsten Anteil an Freunden, den höchsten Anteil an professionellen Helfenden sowie eine hohe Homogenität in ihrer sozialen Zusammensetzung gemessen an der Repräsentanz an dem Umfang der Kontaktpersonen mit einer Beeinträchtigung auf.

Während ihre Netzwerkgröße von den bestehenden Wohnformen (Wohnheim/besondere Wohnformen, eigene Wohnung mit ambulanter Unterstützung oder Herkunftsfamilie) eher unabhängig ist, zeigt sich hingegen eine stark ausgeprägte Homogenität der Sozialkontakte durch eine hohe Repräsentanz von Kontaktpersonen mit einer Beeinträchtigung vor allem bei Personen, die in stationären bzw. besonderen Wohnformen mit ihren Sonderwelten leben und womit auch höhere Hilfebedarfe bzw. geringe Kompetenzen zur Alltagsbewältigung verbunden sind. Diese sind in aller Regel auch in WfbM beschäftigt. Unter ihren Kontaktpersonen mit Beeinträchtigungen sind oftmals Freunde und Arbeitskollegen, die nicht nur zugleich Wohngruppenmitglieder, sondern auch in WfbM tätig sind (Windisch 2016). Dass Wohngruppenmitglieder in den persönlichen Netzwerken von Bewohnern mit intellektuellen Beeinträchtigungen in stationären Wohnformen eine

doi.org/10.35468/6002-03

dominante Rolle spielen, haben zudem Untersuchungsergebnisse von Dworschak (2004) verdeutlicht. Vor diesem Hintergrund ist von einer hohen Multiplexität der Sozialbeziehungen insbesondere bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen unter dem Einfluss ihrer Erfahrungen in den Sonderwelten der stationären bzw. besonderen Wohnformen in Verbindung mit der Beschäftigung in WfbM auszugehen, wodurch ihre soziale Teilhabe Einschränkungen in der Verwirklichung heterogenerer Sozialbeziehungen erfährt.

Währenddessen scheint das eigenständige und sozialraumintegrierte Wohnen mit ambulanter Unterstützung auch bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen sich positiv auf die Verwirklichung der sozialen Teilhabe auszuwirken. Ihre sozialen Beziehungen stellen sich etwas differenzierter, heterogener dar. Nachbarn sind häufiger unter den Kontaktpersonen und Professionelle weniger, die Zahl guter Freunde ist größer und ebenso die Reziprozität der sozialen Beziehungen (Windisch 2016).

Daneben könnten auch Selbstvertretungsgruppen von Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen günstige Voraussetzungen für eine verbesserte soziale Teilhabe bieten. Nach einer älteren Studie von Kniel & Windisch (2005) bietet die Teilnahme an Selbstvertretungsgruppen, die sich als eine Form sozialer Selbsthilfegruppen ansehen lassen, aus der Sicht von ihren Mitgliedern eine wesentliche Rolle bei der Alltagsbewältigung. Insbesondere können sie zur gegenseitigen Unterstützung und Kompensation sozialer Isolation, zur Artikulation eigener Vorstellungen und Rechte sowie zur Aneignung der sozialen Umwelt beitragen. Sie ermöglichen, eigene Interessen zu erkennen und verbesserte Selbstbehauptungskompetenzen zu erwerben wie auch in stärkerem Maße selbstbestimmt zu entscheiden. Ein Verstärkungseffekt auf die Entscheidungsautonomie fällt offenen, sozialraumintegrierten Wohnformen bzw. das Wohnen mit ambulanter Unterstützung unter Berücksichtigung der Wechselwirkung von Umweltfaktoren und individuellen Voraussetzungen bei Selbstvertretungsgruppenmitgliedern zu.

Nicht zuletzt verdeutlicht sich ebenfalls in einer älteren Studie von Windisch & Kniel (1993) zu Lebensbedingungen von Erwachsenen mit Körperbehinderungen, Seh- und Hörschädigung die Bedeutsamkeit einer Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, der Bildung und Organisations- bzw. Vereinsmitgliedschaft für soziale Beziehungen als Maßstab für die Verwirklichung sozialer Teilhabe. Danach ist der Umfang sozialer Beziehungen, freundschaftlicher Beziehungen und unterstützender Netzwerke als eine Bezugsgröße für soziale Teilhabe in signifikanter Weise höher, wenn eine Erwerbstätigkeit und die Mitgliedschaft in einer Organisation bzw. einem Verein (z. B. soziale Selbsthilfegruppe) besteht sowie ein höheres Bildungsniveau vorliegt.

doi.org/10.35468/6002-03

Verwirklichung kultureller Teilhabe durch inklusive Erwachsenenbildungsangebote

Die Bedeutsamkeit der Bildung von Menschen mit Beeinträchtigungen in jeder Lebensphase für ihre Teilhabe in der Gesellschaft wird auch in dem 3. Teilhabebericht der Bundesregierung (BMAS 2021, 122 ff.) über deren Lebenslagen deutlich unterstrichen. Bildung umfasst den Erwerb von Wissen und Handlungskompetenzen, der einmal zu formalen Schul- und Berufsabschlüssen mit starken Einflüssen auf Lebenschancen und Lebenslagen führt, womit wiederum Möglichkeiten der Verwirklichung sozialer und kultureller Teilhabe verbunden sind. Jenseits ihrer formalen Dimension beinhaltet Bildung die Förderung von Persönlichkeitsentfaltung und die Entwicklung von Kompetenzen zur selbstbestimmten Teilhabe in der Gesellschaft (ebd.). Nach Klafki (1996) richtet sie sich im Kern auf die Entwicklung und Verbesserung von Fähigkeiten der Selbst- und Mitbestimmung sowie der Solidarität auf der Basis der Aneignung historischer, gesellschaftlicher und lebensweltlicher Erfahrungen. Bildung stellt sich danach in Anlehnung an Feuser (1998) nicht nur als eine individuelle, sondern auch als soziale und kulturelle Kategorie dar. Sie soll nach dem 3. Teilhabebericht darauf zielen, Menschen „zu einer eigenständigen und eigenverantwortlichen Lebensführung in sozialer, politischer und kultureller Eingebundenheit“ zu führen (BMFSFJ 2005, 109 zit. n. BMAS 2021, 123).
Da Bildung ein lebenslanger Prozess sowie jeder Mensch über die gesamte Lebenszeit entwicklungs- und lernfähig ist, kommt der Erwachsenenbildung mit nonformalem Charakter ein grundlegender Stellenwert zu. Angebote der Erwachsenenbildung tragen nach dem BMAS (2021, 188) „zur Persönlichkeitsentwicklung bei, ermöglichen eine bessere Verwirklichung der eigenen Lebensvorstellungen, eröffnen Teilhabechancen und unterstützen bei der Erschließung eigener Potenziale, die beispielsweise Beeinträchtigungen und altersbedingte Fähigkeitsverluste kompensieren können.“ Diese gibt es vor allem in Volkshochschulen (VHS) und vergleichbaren Bildungseinrichtungen, teils mit inklusivem Charakter und teils vor allem speziell auf Menschen mit Beeinträchtigungen ausgerichtet. Ausschließlich für Menschen mit Beeinträchtigungen finden Bildungsangebote in Einrichtungen der Behindertenhilfe, insbesondere in den WfbM statt (ebd.). Die Bildungsangebote in den WfbM erfolgen im Rahmen arbeitsbegleitender Maßnahmen nach § 5 der Werkstättenverordnung (WVO) in Verbindung mit § 58 Abs. 2 SGB IX und sind mehr oder weniger breit aufgestellt. Sie sind nach § 5 Abs. 2 WVO auf die „Erhaltung und Verbesserung der im Berufsbildungsbereich erworbenen Leistungsfähigkeit und zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ ausgerichtet. Indessen ist nach dem Artikel 24 der UN-Konvention generell eine barrierefreie Teilhabe von Menschen mit jedweder Beeinträchtigung an der allgemeinen Erwachsenenbildung bzw. die Verankerung und Verbreitung von in-

doi.org/10.35468/6002-03

klusiven Angeboten in der allgemeinen Erwachsenenbildung für Menschen mit und ohne Behinderung zu gewährleisten, um lebenslange Bildungsmöglichkeiten für alle zu bieten. Eine Ausgrenzung von Menschen mit Beeinträchtigungen, wie etwa von Beschäftigten in den WfbM mit intellektuellen Beeinträchtigungen, aus dem allgemeinen Bildungssystem schließt der Artikel 24 explizit aus. Nach ihm ist sicherzustellen, dass „Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung und gleichberechtigt mit anderen Zugang [auch – der Verf.] zu allgemeiner […] Erwachsenenbildung und lebenslangem Lernen haben." Dazu gehört unbedingt eine angemessene Berücksichtigung der „Bedürfnisse des Einzelnen", die eine notwendige und individuell passgenaue Unterstützung beinhaltet, um die Teilhabe an inklusiver Bildung in einem Kontext zu ermöglichen, wo bestmöglich Lern- und soziale Entwicklungsprozesse stattfinden können (Windisch & Schäth 2011). Der Bereich der Erwachsenenbildung zeichnet sich im besonderen Maße als ein pädagogisches Handlungsfeld mit einer großen Heterogenität von Teilnehmenden sowie von individuellen Interessen und Voraussetzungen der Adressaten aus. Charakteristisch für die Teilnahme an der Erwachsenenbildung ist generell: je höher der Bildungstand, umso größer die Teilnahme; je ungünstiger die soziale Situation, umso geringer die Teilnahme (ebd.; BMAS 2021). Ebenso werden Menschen mit Behinderung, insbesondere Personen mit so genannter geistiger Behinderung als potenzielle Adressaten, die zu bildungsfernen Gruppen zählen und häufig in ungünstigen sozialen Situationen leben, nur in geringem Umfang durch die allgemeinen Erwachsenenbildungsangebote erreicht. Andererseits werden unzureichende allgemeine Erwachsenenbildungsangebote mit inkludierenden Wirkungsmöglichkeiten in das Gemeinwesen von Seifert (2010) beklagt, obgleich ihr zufolge ein deutlicher Bedarf auf der Seite der Menschen mit Behinderung besteht. Der Anteil von allgemeinen Erwachsenenbildungsveranstaltungen, an denen Menschen mit und ohne Behinderung gemeinsam teilnehmen, ist von Babilon (2008) im Ergebnis einer Befragung lediglich auf sieben Prozent beziffert worden. Währenddessen gibt es eine Reihe von zielgruppenspezifischen, separaten Angeboten für Menschen mit Behinderung im Rahmen der allgemeinen Erwachsenenbildung an Volkshochschulen in Deutschland (etwa vor allem seit vielen Jahren in Nürnberg und München) etwa zu Themen wie Assistenz, Selbstbestimmung und Selbstbehauptung neben den Bildungsangeboten in den WfbM für die Beschäftigten mit Beeinträchtigungen. Wenngleich zielgruppenspezifische Bildungsangebote als berechtigt und bedeutsam anzusehen sind, merkt dazu Babilon (2008) jedoch kritisch an, dass sich diese häufig auch im Rahmen gemeinsamer Angebote für Menschen mit und ohne Behinderung durchführen ließen.

Inklusive Erwachsenenbildung verfolgt das Ziel, eine selbstverständliche Teilnahme von allen Personen mit Behinderung an dem allgemeinen, öffentlichen Erwachsenenbildungsangebot zu ermöglichen und umfassend zu verwirklichen. Sie erfor-

doi.org/10.35468/6002-03

dert eine konsequente Offenheit, barrierefreie Zugänglichkeit und Erweiterung der allgemeinen Erwachsenenbildung für Menschen mit Behinderung. Das beinhaltet, dass sich das System der öffentlichen Erwachsenenbildung an ihre Adressaten auf allen relevanten Ebenen (etwa grundsätzliche Berücksichtigung der Bedürfnisse von Menschen mit Behinderung, Kursorganisation und -inhalte, Angebotsveröffentlichung) anpasst und nicht umgekehrt. So bedarf es neben einer inklusiven strukturellen Ausrichtung der Institutionen allgemeiner, öffentlicher Erwachsenenbildung und des Abbaus von Barrieren für die Teilnahme aller Menschen an den Bildungsprozessen vor allem, Unterstützungsressourcen zu aktivieren und bereitzustellen, um so auch Hürden für die Teilnahme von allen Menschen mit Behinderung, insbesondere von jenen mit so genannter geistiger Behinderung an der allgemeinen Erwachsenenbildung zu überwinden und deren uneingeschränkte Teilhabemöglichkeit in diesem Bildungsbereich zu fördern (Babilon 2008).
Allerdings zeigen eigene Erfahrungen in einem Kooperationsprojekt mit einem breit aufgestellten Arbeitskreis zur Umsetzung inklusiver Erwachsenenbildungsangebote an einer VHS in der Region Nordhessen und mit dem Ziel, vor allem auch Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen aus Wohnheimen und WfbM zu erreichen, neben einigen Erfolgen auch erhebliche Schwierigkeiten (Windisch & Schäth 2011).
In dem Arbeitskreis waren Vertreter der beteiligten VHS, der regionalen Behindertenhilfeeinrichtungen (Träger von Wohnheimen und WfbM sowie von ambulanten Diensten für Menschen mit Beeinträchtigungen), von Mensch zuerst – Netzwerk People First Deutschland, des Behindertenbeirats, der Trube Stiftung mit finanzieller Unterstützungsfunktion sowie der Universität Kassel mit Begleitforschungsfunktion eingebunden. Dieser Arbeitskreis hat als Unterstützungsnetzwerk mit steuernden und moderierenden Funktionen gedient.
Trotz dessen bekundeter Unterstützung und der Vernetzung des Projekts mit regionalen Behindertenhilfe-Einrichtungen ließ sich indes keine ausreichende und befriedigende Teilnehmerzahl für den Großteil der neuen VHS-Angebote, inklusive wie auch zielgruppenspezifische Angebote, besonders während der Startphase mobilisieren. Anfänglich mussten zwei Drittel der neuen Programmangebote wegen zu geringer Anmeldungen ausfallen, im späteren Projektverlauf konnte immerhin fast die Hälfte der Angebote mit teils knappen Teilnehmerzahlen erfreulicherweise stattfinden.
Der mangelhaften Nutzung der neuen VHS-Angebote mit inklusivem und zielgruppenspezifischem Charakter haben positive Effekte des Kooperationsprojekts wie deutliche Verbesserungen des barrierefreien Zugangs (verbesserte und angepasste Öffentlichkeitsarbeit, Informationen, Beratung, Unterstützungshilfen, Motivationsarbeit und Kostenbeteiligung usw.) und ein inhaltlich breites, auf eruierte Bedürfnisse und Interessen potenzieller Teilnehmenden abgestimmte Veranstaltungsangebote gegenüber gestanden. Neben einer hohen Zufriedenheit der Teil-

doi.org/10.35468/6002-03

nehmenden an neuen Angeboten und persönlicher Nutzenbewertungen – wie etwa Motivation zu weiteren Aktivitäten und Entdeckung neuer Fähigkeiten – ist auf ein Best-Practice-Beispiel zu verweisen, bei dem es sich um ein Tanzangebot gehandelt hat. Dort ließ sich nicht nur die Zahl der Teilnehmenden erhöhen, sondern auch ein ausgewogenes Verhältnis von Teilnehmenden mit und ohne Behinderung erreichen. Das war jedoch nur dadurch möglich, dass durch eine in dem Arbeitskreis vertretene ambulante Einrichtung der Behindertenhilfe intensiv informiert sowie motiviert und je nach individuellem Bedarf unterstützt wurde (z. B. durch Begleitung, Fahrdienst), an dem Angebot teilzunehmen (Windisch & Schäth 2011).
Als eine wesentliche Ursache für die mangelhafte Nutzung der VHS-Angebote mit inklusivem und zielgruppenspezifischem Charakter ist im Austausch unter den Arbeitskreismitgliedern vermutet worden, dass zu große Hemmschwellen seitens der Menschen mit Behinderung außerhalb des geschützten und bekannten Rahmens der Behindertenhilfe-Einrichtungen bestanden, in einem ungewohnten und unbekannten Terrain aktiv Angebote wahrzunehmen. Außerdem dürften Vermutungen zufolge vielfältige Freizeit-, Bildungs- und Kommunikationsangebote durch sowohl in den WfbM wie auch in anderen Einrichtungen der Behindertenhilfe und deren „komfortable Nutzungsmöglichkeiten" (Nutzung von Angeboten in den WfbM während der Arbeitszeit, unentgeltliche Nutzung oder sehr geringer finanzieller Nutzungsbeitrag, Fahrdienste usw.) kontraproduktiv gegenüber inklusiven Angeboten im Gemeinwesen wirken (ebd.).
So hat Hanslmeier-Prockl (2009, 180) in einer Studie zur Teilhabe im Rahmen des Ambulant Betreuten Wohnens festgestellt, dass „durch das Angebot der Dienste[…] es keine Notwendigkeit für Menschen mit geistiger Behinderung (gibt – die Verf.), die allgemeinen Angebote des Gemeinwesens zu nutzen." Damit gehen Sichtweisen anderer Studien einher (Forschungsgruppe IH-NRW 2008; Seifert 2010), wonach die Teilnahme an Freizeit- und Bildungsangeboten durch Behindertenhilfeeinrichtungen (einschließlich von ambulanten Diensten) dominiert sowie Angebote im Freizeit-, Bildungs- und Kulturbereich im Gemeinwesen selten inklusiv erfolgen.

Fazit

Zusammenfassend ist zu resümieren, dass die Verwirklichung sozialer Teilhabe insbesondere bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen und Sonderwelterfahrungen in Wohnheimen und Wohnheim ähnlichen Wohnformen, womit weitgehend auch WfbM-Erfahrungen verknüpft sind, aufgrund einer besonders hohen Multiplexität ihrer sozialen Beziehungen und einer hohen Repräsentanz von Kontaktpersonen mit einer Beeinträchtigung eingeschränkt ist.
Demgegenüber zeichnen sich etwas differenziertere, heterogenere soziale Beziehungen als Hinweis auf eine verbesserte soziale Teilhabe bei Menschen mit in-

doi.org/10.35468/6002-03

tellektuellen Beeinträchtigungen in eigenen Wohnungen mit ambulanter Unterstützung im Gemeinwesen ab. Als ebenfalls förderlich für die soziale Teilhabe hat sich die Erwerbstätigkeit auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bei Menschen mit Körperbehinderung, Seh- und Hörschädigungen neben Bildung und Mitgliedschaft in einer Organisation bzw. einem Verein dargestellt.
Insofern ließe sich daraus schließen, dass forcierte Lebenserfahrungen von Menschen mit Beeinträchtigungen außerhalb von institutionell konstruierten Sonderwelten ihre sozialen Beziehungen differenzieren bzw. heterogener gestalten und somit eher zur Verwirklichung ihrer sozialen Teilhabe beitragen könnten.
Eine bedeutsame Rolle dabei lässt sich der verbesserten Verwirklichung ihrer kulturellen Teilhabe durch inklusive Bildung bzw. Erwachsenenbildung zuschreiben. Deren Umsetzung kann insbesondere bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen indes auf erhebliche Schwierigkeiten etwa in Anbetracht ihrer Fokussierung auf die vielfältigen speziellen Angebote in den institutionell konstruierten Sonderwelten der Behindertenhilfe stoßen, wie Erfahrungen im Rahmen eines regionalen Kooperationsprojekts mit innovativen, inklusiven Erwachsenenbildungsangeboten an einer VHS gezeigt haben.
Zu überlegen wäre in diesem Zusammenhang, wie durch eine intensivere Kooperation zwischen Institutionen mit allgemeinen Erwachsenenbildungsangeboten wie den VHS und den bestehenden Sonderwelten in der Behindertenhilfe – insbesondere mit den WfbM – eine verbesserte Niederschwelligkeit und Unterstützung der Nutzung inklusiver Erwachsenenbildungsangebote erreicht werden kann. Um eine verbesserte Akzeptanz und Niederschwelligkeit der Nutzung von inklusiven Erwachsenenbildungsangeboten bei Menschen mit intellektuellen Beeinträchtigungen herzustellen, wäre der Versuch zu prüfen, inklusive Erwachsenenbildungsangebote kooperativ auch in Einrichtungen der Behindertenhilfe, insbesondere in den WfbM anzubieten. Hier ist ein solches Modell als Ergänzung oder gar als Ersatz dortiger Bildungsangebote im Rahmen der arbeitsbegleitenden Maßnahmen noch nicht konzeptionell überprüft worden.

Literatur

Babilon, R. (2008): Inklusion: Ferne Utopie oder konkretes Programm? Von England lernen. In: G. Heß, G. Kagemann-Harnack & W. Schlummer (Hrsg.): Wir wollen – wir lernen –wir können! Erwachsenenbildung, Inklusion, Empowerment. Marburg: Lebenshilfe Verlag, 70–77.

Bartelheimer, Peter (2005): Teilhabe, Gefährdung, Ausgrenzung. In: Berichterstattung zur sozioökonomischen Entwicklung in Deutschland. VS Verlag für Sozialwissenschaften, Wiesbaden, 85–123.

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe-Beeinträchtigung-Behinderung. Bonn. Online unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.html (Abrufdatum: 12.04.2022).

doi.org/10.35468/6002-03

Bundesgesetzblatt (2008): Bundesgesetzblatt Jahrgang 2008 Teil II Nr. 35, ausgegeben zu Bonn am 31. Dezember 2008. Online unter: https://www.un.org/depts/german/uebereinkommen/ar61106-dbgbl.pdf (Abrufdatum: 12.04.2022)
Caminada, E. (2019): Vom Gemeingeist zum Habitus: Husserls Ideen II. Sozialphilosophische Implikationen der Phänomenologie. Volume 225. Cham: Springer International Publishing.
Dworschak, W. (2004): Lebensqualität von Menschen mit geistiger Behinderung. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
Feuser, G. (1998): Lebenslanges Lernen für Menschen mit geistiger Behinderung – Selbstbestimmung und Integration. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/feuser-lebenslang_lernen.html (Abrufdatum: 11.04.2022)
Forschungsgruppe IH-NRW (2008): Selbständiges Wohnen behinderter Menschen. Individuelle Hilfen aus einer Hand. Abschlussbericht der ZPE-Forschungsgruppe an der Universität Siegen zum IH-NRW-Projekt im Auftrag des Sozialministeriums Nordrhein-Westfalen. Siegen
Greving, H. & Scheibner, U. (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: W. Kohlhammer.
Hanslmeier-Prockl, G. (2009): Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung. Empirische Studie zu Bedingungen der Teilhabe im Ambulant Betreuten Wohnen in Bayern. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt.
Klafki, W. (1996): Neue Studien zur Bildungstheorie und Didaktik. 5. Auflage. Weinheim und Basel: Beltz.
Kniel, A. & Windisch, M. (2005): People First. Selbsthilfegruppen von und für Menschen mit geistiger Behinderung. München/Basel: Ernst Reinhardt Verlag.
Kraus, B. (2006): Lebenswelt und Lebensweltorientierung. Eine begriffliche Revision als Angebot an eine systemisch-konstruktivistische Sozialarbeitswissenschaft. In: Kontext. Zeitschrift für Systemische Therapie und Familientherapie. 2/2006, 116–129. Online unter: https://www.pedocs.de/volltexte/2016/12387/pdf/Kontext_2006_2_Kraus_Lebenswelt.pdf (Abrufdatum: 12.04.2022)
Loeken, H. & Windisch, M. (2013): Behinderung und Soziale Arbeit. Stuttgart: W. Kohlhammer.
Rohrmann, A. (2009): Teilhabe planen. In: Teilhabe, 48. Jg., 1/2009, 18–24.
Sackarendt, B. & Scheibner, U. (2021): Die Sonderwelt der „Werkstätten“ und ihre Nutznießer. In: H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: W. Kohlhammer, 131–152.
Seifert, M. (2010): Kundenstudie. Bedarf an Dienstleistungen zur Unterstützung des Wohnens von Menschen mit Behinderung. Abschlussbericht. Berlin: Rhombos-Verlag.
Windisch, M. (2016): Netzwerk. In: I. Hedderich, G. Biewer, J. Hollenweger & R. Markowetz (Hrsg.): Handbuch Inklusion und Sonderpädagogik. Bad Heilbrunn: Julius Klinkhardt, 533–538.
Windisch, M. & Kniel, A. (1993): Lebensbedingungen behinderter Erwachsener. Eine Studie zu Hilfebedarf, sozialer Unterstützung und Integration. Weinheim: Deutscher Studienverlag.
Windisch, M. & Schäth, E. (2011): Auf dem Weg zur inklusiven Erwachsenenbildung. Projekt zur Förderung von inklusiven Angeboten an der Volkshochschule in der Region Kassel. In: Erwachsenenbildung und Behinderung, 1/2011, 3–12.
Wansing, G. (2005): Teilhabe an der Gesellschaft. Menschen mit Behinderungen zwischen Inklusion und Exklusion. Wiesbaden: Verlag für Sozialwissenschaften.
Wansing, G. (2012): Der Inklusionsbegriff in der Behindertenrechtskonvention. In: A. Welke (Hrsg.): UN-Behindertenrechtskonvention mit rechtlichen Erläuterungen. Berlin: Eigenverlag des Deutschen Vereins, 93–103.
Wansing, G. (2017): Selbstbestimmte Lebensführung und Einbeziehung in das Gemeinwesen – Normative Grundsätze und konzeptionelle Perspektiven. In: G. Wansing & M. Windisch (Hrsg.): Selbstbestimmte Lebensführung und Teilhabe. Behinderung und Unterstützung im Gemeinwesen. Stuttgart: W. Kohlhammer, 19–32.
Wansing, G. & Windisch, M. (Hrsg.) (2017): Selbstbestimmte Lebensführung und Teilhabe. Behinderung und Unterstützung im Gemeinwesen. Stuttgart: W. Kohlhammer.

doi.org/10.35468/6002-03

WHO – Weltgesundheitsorganisation (2011): ICF-CY. Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit bei Kindern und Jugendlichen, Übersetzt und herausgegeben von Judith Hollenweger und Olaf Kraus de Camargo unter Mitarbeit des Deutschen Instituts für Medizinische Dokumentation und Information (DIMDI). Bern.
UN – United Nations (2006): Final report of the Ad Hoc Committee on a Comprehensive and Integral International Convention on the Protection and Promotion of the Rights and Dignity of Persons with Disabilities. Online unter: https://www.un.org/development/desa/disabilities/final-report-of-the-ad-hoc-committee-on-a-comprehensive-and-integral-international-convention-on-the-protection-and-promotion-of-the-rights-and-dignity-of-persons-with-disabilities.html (Abrufdatum: 11.04.2022)

doi.org/10.35468/6002-03

Konrad Wingert

Alltagserfahrungen in Werkstätten – ein Erfahrungsbericht

Der vorliegende Beitrag beschreibt das Alltagserleben und notwendige Veränderungen in und um Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) aus Sicht eines Werkstattbeschäftigten, der es sich zur Aufgabe gemacht hat, ungerechte Situationen in Werkstätten nicht einfach hinzunehmen, sondern diesen – durch persönliches und politisches Engagement und schließlich über den Weg des Werkstattrats – aktiv und kämpferisch zu begegnen. Die biographischen, authentischen Eindrücke zum Umgang mit Menschen mit (psychischen) Behinderungen und Erkrankungen zeigen, dass paternalistische Fürsorge sowie ein hoher Leistungsdruck einen Nährboden für grenzverletzendes Verhalten bilden. Der Autoren-Name ist ein Pseudonym. Der Text stammt von einem Werkstattbeschäftigten, der anonym bleiben möchte.

Biographisches

Ich bin Mitte Vierzig und habe bereits seit frühester Jugend psychische Probleme im Bereich einer Angsterkrankung, die von erheblichen depressiven Episoden begleitet werden und später noch mit einer diagnostizierten Persönlichkeitsstörung eines emotional-instabilen Typs abgerundet wurden. Im späteren Verlauf meiner Jugend kam ein gewisser Substanzmissbrauch hinzu und gipfelte in erheblichen Rückzugstendenzen, nervlichen Zusammenbrüchen, autoaggressivem Verhalten, bis hin zu konkreten Suizidgedanken und -versuchen. Mit Mitte Zwanzig hatte ich eine fast zehnjährige Psychiatrie- beziehungsweise Psychotherapie-Erfahrung, lebte in einem Wohnheim für psychisch Kranke und konnte mich doch nicht aus dem Kreislauf von Klinikeinweisungen, Medikamentenwechseln und immer neuen Versuchen der „Alltagsbewältigung“ lösen. Was mir fehlte war – rückblickend betrachtet – eine feste Struktur.

Anfang 2000 wurde ich noch von Mitbewohnern aus den Wohnheimen und Mitpatienten aus den Kliniken und außerklinischen Therapieangeboten gewarnt, dass man „die monoton-langweiligen Verwahranstalten, in denen man einen Scheißdreck verdient und aus denen man nie mehr herauskommt“ (Zitat Mitpatient, den ich 15 Jahre später in einer Werkstatt wiedersehen sollte) unbedingt meiden

doi.org/10.35468/6002-04

müsse; ungefähr ein Jahrzehnt später sollte ich dann doch über ein Eingangsverfahren den Einstieg in das Werkstattleben machen.
Die Zeit bis dahin verbrachte ich mit einer langen Phase der Therapien, die mich irgendwann sogar so weit brachte, dass ich in einem (geschützten) Berufsförderungswerk die Ausbildung zum Industriekaufmann (IHK) absolvierte und abschloss. Leider musste ich ziemlich bald feststellen, dass der erste Arbeitsmarkt nicht für meine Psyche gemacht war: So gut auch meine Fähigkeiten, Kenntnisse und meine Motivation waren, irgendwann nach 3–4 Monaten musste ich jedes Praktikum im kaufmännischen Bereich abbrechen, weil ich dem Druck nicht mehr standhalten konnte und irgendwann innerlich zusammenbrach. Nach dem fünften oder sechsten Anlauf besprach ich alternative Möglichkeiten mit meiner damaligen Therapeutin und wurde sehr schnell fündig, da es neben dem ersten Arbeitsmarkt nicht viel gab (und heute noch nicht gibt).

Einführendes

Die Schauermärchen von Bastelbuden und Verwahranstalten lagen im Jahr 2010 bereits weit in der Vergangenheit, die Wahrnehmung in der Gesellschaft und das Stimmungsbild bezüglich psychischer Erkrankungen waren jedoch noch weit von einem Umdenken und einer gelebten Inklusion entfernt. So lernte ich zwar in den 1990ern noch enorm viele Menschen kennen, die einen für einen Spinner hielten, für jemanden, „der sich mal zusammenreißen sollte", einen Menschen, „der irgendwann mal den Ernst der Lage erkennt und sich dann mit einer gewissen Reife aufrafft und seinen Weg schon finden wird". 2010 war das schon deutlich im Wandel befindlich, gerade das Internet und die allgemeine Informationsflut aus allen erdenklichen Richtungen konnte das Bild der Kranken, Behinderten und Irren deutlich ändern – aber ich vermeide bewusst den Begriff „verbessern"!
Man durfte jetzt krank sein, sollte das aber bitte schön in den dafür vorgesehenen Bereichen tun und sich „im psychiatrischen Umfeld" mit „individuellen Lösungen" an das „richtige Leben gewöhnen". Da wurde viel „umgelabelt" und neu benannt, der Kern und das Wesen vieler Einrichtungen, Institutionen und Vereine blieb jedoch immer ähnlich. Ich wage die Behauptung, dass „Aktion Mensch" viel unverfänglicher klingt als „Aktion Sorgenkind" und dass die Bezeichnung „Werkstatt für behinderte Menschen" neutraler formuliert ist als „Behindertenwerkstatt"; aber der neue Anstrich verändert nicht den Inhalt, die Ziele, die Aufgaben, aber auch die Daseinsberechtigung all dieser Dinge.
Im Eingangsverfahren wunderte ich mich schon, dass man dort auf (psychisch kranke) Leute traf, die man zwar ebenso auf der Station einer Klinik kennengelernt haben konnte als auch in anderen psychiatrischen Bereichen, die aber nach meinem Ersteindruck ebenso als Lagerist, Pflegehelferin oder Bürofachan-

doi.org/10.35468/6002-04

gestellter hätten arbeiten können. Klar, man duzt sich sofort, Medikation ist ein Dauerthema und man hat das Gefühl, genau diese Leute schon tausendmal in anderen Einrichtungen getroffen zu haben, jetzt eben in einer Einrichtung für Arbeitstherapie im weitesten Sinne. Allerdings waren diese Leute größtenteils stabil, kamen regelmäßig, konnten mit ihrem Umfeld recht offen kommunizieren und machten auch sonst nicht den Eindruck, als dass man sie nicht irgendwo integrieren und rehabilitieren konnte. Schnell merkte man jedoch, dass der Alltag in einer Werkstatt einer Maschinerie glich, die selten gewartet, neu eingestellt oder in irgendeiner Form erneuert und verbessert wird. Der Satz „Das haben wir schon immer so gemacht, Herr W." sollte mich jahrelang begleiten, und man passt sich in kürzester Zeit an die Umstände an, die man als Rehabilitand vorfindet. Nach zwei Monaten im Eingangsbereich einer Werkstatt wurden die ersten dann schon in den Berufsbildungsbereich übernommen, der damals ebenso aussah wie der Rest der Werkstatt beziehungsweise des Arbeitsbereichs: Es wurde produziert, gefertigt, gearbeitet.

Nachdem die Gruppenleiter die neuen Rehabilitanden im Eingangsbereich einschätzen konnten und sie gut genug auf Herz, Nieren und Korbflechtgeschicklichkeit überprüft hatten, wurden schnell die Möglichkeiten abgeschätzt, bei welchen Arbeitsaufträgen der Beschäftigte eingebunden werden konnte. Das erste Jahr des Berufsbildungsbereichs saß man also wie ein Beschäftigter an Arbeiten, die man von morgens bis nachmittags abarbeitete: Man faltete Verkaufsverpackungen, klebte Kartons zusammen, gelegentlich gab es einfache Montageaufträge; jedoch gab es im gesamten ersten Jahr keinerlei (von den Rehabilitationsträgern geforderte) berufsbegleitende Maßnahmen, sozial- oder persönlichkeitsentwickelnde Unterstützung oder gar Schulungen, die eine berufliche Rehabilitation hätten begleiten sollen.

Man muss dazu sagen, dass die Werkstatt in der ich arbeite, keinem der großen Träger angehört und viele Abläufe, Strukturen und Konzepte noch „in den Kinderschuhen" steckten, sich noch „im Aufbau" befanden; zumindest waren und sind das Formulierungen, die ich gelegentlich noch heute – zehn Jahre später – in der Werkstatt von Seiten des Fachpersonals aufschnappe. Nach dem ersten Jahr im Berufsbildungsbereich gab es dann endlich einige Umbrüche: Es wurde eine kleine Küche aufgebaut, in der nun eine „Hauswirtschaftsgruppe" arbeitete, und Projekte wie die „Papierwerkstatt" wurden ins Leben gerufen, ja sogar Schulungen (Soziale Kompetenz, Entspannungstechniken usw.) wurden nach und nach eingeführt. Am Ende meines zweiten Jahres im Berufsbildungsbereich gab es jedoch auch die ersten Probleme, die den Grundstein für meinen kritischen Blick auf die Werkstätten legten und mein Engagement zur Verbesserung der Beschäftigtenrechte begründen sollte.

Mitten in der Frühstückspause kam der Anleiter des Eingangsverfahrens, der nicht mehr für mich zuständig war, auf mich zu und kritisierte mit erhobener Stimme

doi.org/10.35468/6002-04

meine Arbeitsweise an einem Montageauftrag: „Die Schrauben wären größtenteils zu fest angezogen!“ war seine Aussage. Nachdem ich ihm erklärte, dass ich „gerade Pause habe, er so oder so nicht für mich zuständig wäre und ich nach dem 800sten Montage- und Schraubvorgang ohne Drehmomentschlüssel und nur mit Gefühl, nach bestem Wissen und Gewissen meine Arbeit erledige“, wurde der Anleiter regelrecht ausfallend, und es folgten mehrere Gespräche, in denen ich auf eine Art und Weise von mehreren Gruppenleitern derartig abgestraft und „in die Zange genommen“ wurde, dass spätestens ab diesem Zeitpunkt meine Geduld und mein Verständnis mit dem Personal der Werkstatt aufgebraucht war.
Die Situation löste sich vorerst nur dadurch auf, dass ich vom Berufsbildungsbereich in den Arbeitsbereich „übernommen“ wurde (für gewöhnlich ein Automatismus) und dort nun in der Werkhalle meinen Arbeiten nachging. Schon damals hatte ich mich nicht mit der Werkstatt abgefunden, mich aber durchaus mit der Situation arrangiert – wenn man sich jeden Tag, oft bereits am Montagmorgen, „jeden Schuh anzieht“ und sich über alles Unfaire und Ungerechte aufregt, wird man schon nach kürzester Zeit sehr unglücklich. Unglücklich zu werden, wenn man sowieso schon depressiv ist und kaum noch aus sich selbst herauskommt, ist für viele der erste Schritt in eine totale Resignation. Viele Beschäftigte haben sich dann an die Umstände, die Selbstverständlichkeiten gleichkommen, gewöhnt.
Und der Mensch ist eben ein Gewohnheitstier.

Mitbestimmung und Partizipation gehen an Werkstattbeschäftigten vorbei

Von vielen Ungerechtigkeiten schon erheblich gefrustet, brachte ein Vorkommnis das Fass zum Überlaufen, das ich selbst heute – mit Abstand, einer gewissen zeitlichen Distanz – immer noch als haarsträubend und grotesk empfinde: So kam es immer wieder – wie auch wahrscheinlich „im normalen Arbeitsleben“, jeden Betrieb erwischt es bestimmt einmal – zu erheblichen Verschmutzungen auf den Toiletten. Verschmutzungen, die gelegentlich auch einen gewissen Mutwillen erahnen ließen, aber auch Verschmutzungen, die bei 150 Personen, die sich einige wenige Toiletten teilen und zudem bei Missgeschicken aufgrund ihrer psychischen Erkrankungen nicht „Manns genug sind“, Bescheid zu geben oder gar die Verunreinigungen selber zu beseitigen.
Jedenfalls wurde von Seiten der Werkstatt und auch des Werkstattrats einiges versucht, um dieser Problematik Herr zu werden: So wurde regelmäßig appelliert, es wurden Aushänge an die Schwarzen Bretter gepinnt, mit Verdächtigen im Vertrauen gesprochen, zusammen mit den Beschäftigten nach Lösungen gerungen, um Mithilfe geworben beziehungsweise entwaffnend ehrlich ins Gewissen geredet. Damals blieb – das muss immer dazugesagt werden – zudem die Arbeit rund

doi.org/10.35468/6002-04

um die Sanitärräume komplett an der Hauswirtschaft hängen, das heißt, dass Beschäftigte mit psychischen Erkrankungen für einen Lohn von circa 185 Euro im Monat streckenweise mehrfach die Woche richtig eklig verschmutze Toiletten reinigen mussten. Der Anleiterin der Hauswirtschaft wurde die Sache irgendwann zu bunt (sie wollte sich auch durchaus schützend vor diese Hauswirtschaft stellen) und drohte einzelnen Arbeitsgruppen an, dass diese dann „darum würfeln müssen, wer bei weiteren Verschmutzungen an der Reihe wäre, die Sauerei sauber zu machen" – diese Ansage führte bei vielen Beschäftigten zu enormem Unmut, niemand wollte unschuldigerweise Strafarbeit beim Toilettenputzdienst machen.
Die Sache schlug so lange hohe Wellen, bis eines Tages Schlösser an den einzelnen Toilettenkabinen angebracht wurden, eine Nacht- und Nebelaktion über das Wochenende, ohne irgendwelche Mitwirkung oder Mitbestimmung des Werkstattrats oder eine wie auch immer gelagerte Beteiligung der Beschäftigten. Die Betriebsstättenleitung wollte die Sache endlich klären, und die neue Maßnahme wäre ein zeitlich kurzer Versuch (das war die erste beschwichtigende Formulierung), ob man überhaupt das Problem verbessern kann. Protest erhob sich vereinzelt, mehr oder weniger lautstark, zumal oft die Devise ist, dass nur die Leute sich wirklich erheben, die ganz konkret betroffen und teilweise sogar erheblich unter der neuen Situation zu leiden hatten. An vorderster Front waren selbstverständlich alle psychisch Erkrankten zu nennen, die mit Angststörungen, gewissen Zwängen, aber auch speziellen Psychosen oder Verfolgungswahn die „Sperrmaßnahmen" der Toiletten als wirklich folterartige Bestrafung empfanden.
Der Toilettengang wurde zu einer Tortur für einige Beschäftigte, die von der Betriebsstättenleitung abgetan wurden mit den Formulierungen, dass das „höchst subjektive Eindrücke sind, auf die man nicht immer vollständig Rücksicht nehmen kann, wenn eine große Mehrheit von den jetzt sauberen Toiletten profitieren würde!" und zudem würde es ja nicht zu Problemen im Ablauf kommen – eben das war jedoch mitunter das größte Problem. Zwei Arbeitsgruppen teilten sich nun den Schlüssel für eine Toilettenkabine (also 20–30 Personen), der mitten zwischen den Gruppen deutlich sichtbar aufgehängt wurde, ähnlich einem Tankstellen-Toilettenschlüssel mit gigantischem Schlüsselanhänger. Ich könnte jetzt unzählige Anekdoten zum Besten geben, wo und wie der Schlüssel oftmals auf Reisen ging (und Beschäftigte ihn kurz vor Feierabend einsteckten) oder nicht auffindbar war (weil Beschäftigte nach dem Toilettengang eben gerne mal eine Zigarette rauchen, unabhängig davon, dass 2 oder 3 andere Beschäftigte auf den Schlüssel warten, weil sie ein menschliches Bedürfnis haben); ich begnüge mich mit den Worten, die ich unserer Betriebsstättenleitung so ins Gesicht sagte: „Es war eine menschenverachtende Bestrafungsmaßnahme für das gesamte psychisch behinderte Kollektiv, der Toilettengang wurde ohne Schutz der Persönlichkeitsrechte oder des Datenschutzes zu einem für alle Anwesenden einsehbaren Spektakel ohne jegliche Intimität und all das erfolge vollkommen unredlich unter

doi.org/10.35468/6002-04

strengster Missachtung jeglicher Gesetzgebung, Verordnungen oder vorgeschriebener Beteiligung der Beschäftigten über den Werkstattrat".
„Das sehen nur sie so, Herr W.", war zu Beginn die recht kurze Verteidigungsposition.
In den folgenden, für mich emotional und psychisch sehr einschneidenden Monaten, in denen ich auch mit dem Weggang aus der Werkstatt geliebäugelt hatte, kam mir immer mein Mantra, mein wiederkehrendes Motto aus den vergangen Jahren der Verbesserung meiner Erkrankung in den Sinn: „Ich habe keine Angst mehr, da ich nichts mehr verlieren kann – ich werde mich jederzeit für mich und meine Rechte einsetzen, ich kann nur gewinnen." Dazu muss ich erklärend anmerken, dass der erste Ausbruch meiner Angsterkrankung stark an ähnliche Vorkommnisse in der Schule geknüpft war, die auch mit dem Gang zur Toilette zu tun hatten: Damals waren es strenge Lehrer, ein sehr großer Druck innerhalb der Klasse untereinander [cool zu sein] und eine Toilettensituation, die ähnlich war, mit einem Weniger an Verschmutzung, aber einem Mehr an Beschädigungen. Nach zehn Jahren Gesprächstherapie und einem gewissen Reifeprozess meiner Persönlichkeit war ich an einem Punkt, wo ich sagte, dass ich mich nicht mehr einschüchtern lasse von anderen Personen, wann und wie oft ich auf Toilette zu gehen habe; ich scheute mich nicht mehr vor Kontroversen, Streitgesprächen oder dem Gedanken daran, was andere Leute über mich denken würden, wenn ich mich so verhalte, wie ich mich eben verhalte. Langer Rede kurzer Sinn: Ich wusste nach meinem ersten Gespräch mit der Betriebsstättenleitung, dass das zwar ein langer und mühsamer Weg werden würde, ich jedoch nicht aufgeben könnte. Das war ich mir einfach schuldig.
In anderen vergleichbaren Texten werden zu solchen Textpassagen immer Persönlichkeiten zitiert und Parallelen zu heldenhaften Kämpfen und Schlachten gezogen, bei mir war das eher eine äußerst schmerzhafte Borniertheit, ein kindlich-naives Mit-dem-Fuß-auf-den-Boden-aufstampfen, ein oberflächlich sinnloses Ringen um ein vermeintliches Recht, eine moralisch wertvolle Gerechtigkeit. Ich stand – damals wie heute – sehr nahe der Geschichte Michael Kohlhaas', die von Heinrich von Kleist wunderbar in eine Novelle gezaubert wurde: „*Fiat iustitia et pereat mundus*", zumeist übersetzt mit „*Es soll Gerechtigkeit geschehen, und gehe die Welt darüber zugrunde*", war dort die Kernbotschaft; Kohlhaas' Kampf um die geraubten Pferde, bei dem bereits nach kürzester Zeit die Verhältnismäßigkeit komplett verloren geht, Menschen sterben, seine Familie ist zerstört, aber er geht seinen Weg der Gerechtigkeit bis zum (seinem) bitteren Ende.
Nun scheint es oftmals also vernünftiger zu sein, auf diese Gerechtigkeit zu verzichten, um zu vermeiden, dass die Welt zugrunde geht. Die folgende Rechtlosigkeit macht sie jedoch in meinen Augen gleichermaßen kaputt.
Bei der Toilettensituation sollte es trotz unzähliger Gespräche mit Gruppenleitern, der Betriebsstättenleitung und auch dem Werkstattrat noch bis Ende 2017 dauern, bis nach der Werkstattratswahl wieder Bewegung in die Sache kam.

doi.org/10.35468/6002-04

„Recht“ und „Gerechtigkeit“

Ich suchte händeringend und mit dem Rücken zur Wand nach irgendwelchen Lösungswegen, nach Ideen, wie man diese Situation auflösen konnte, und fand nur den formalen, quasi vorgegebenen Weg über das Gremium Werkstattrat. So fanden die langersehnten Wahlen des Werkstattrats statt und wurden – mit vielen Kontroversen – durchgeführt. Der Wahlvorstand gab sein Bestes, die Wahl wirklich korrekt und juristisch wasserdicht durchzuführen, aber es dauerte nicht lange, bis erhebliche Fehler, die deutlich über eine eventuelle Anfechtbarkeit hinausgingen, zu einer Implosion des Werkstattrats führten, die die folgenden Jahre erheblich beeinflussen sollten: So wurden in beiden Betriebsstätten der Werkstatt, vollkommen unabhängig voneinander, Wahlen durchgeführt zur Wahl von jeweils 3-köpfigen Gremien, die selbstständig beziehungsweise unabhängig voneinander agieren sollten. Leider agierten die Gremien dann gegeneinander, zudem bestanden erhebliche rechtliche Unklarheiten. Angeregte Neuwahlen eines gemeinsamen Werkstattrats wurden jedoch von der Leitung nicht akzeptiert und zudem von einer Stellungnahme der BAG WfbM abgeblockt, deren Syndikus davon sprach, dass man rechtlich die Sache so laufenlassen kann, da niemand in der zweiwöchigen Einspruchsfrist gegen die turnusmäßige Wahl vorgegangen wäre, er jedoch „einen großen Klärungsbedarf dieser unbefriedigenden Situation sieht“. Diese E-Mail des Anwalts wurde als Monstranz durch die Werkstatt getragen und als „finales Urteil“ ans Schwarze Brett gepinnt.

Die Folgezeit war meine Initialzündung als politischer Mensch, der auf seine und die stellvertretende Partizipation der Werkstattbeschäftigten und auf Recht und Gesetz pocht. Die ersten – teilweise panisch nach Hilfe suchenden – Schritte waren die Suche nach Gleichgesinnten, das Einholen von Ratschlägen in der Sache kundiger Menschen und ein intensives Netzwerken, also das Aufbauen eines Netzes an Personen, mit denen man zusammen selbstverständlich bedeutend mehr erreichen kann, als alleine auf weiter Flur.

Ich trat einer Gewerkschaft und einer politischen Partei bei, ich schrieb diverse Institutionen an, die sich als Anlaufstellen und Lobby für Enttäuschte und Im-Stich-gelassene anbieten, und ich beschwerte mich selbstverständlich bei den Trägerschaften und allen der Werkstatt übergeordneten Stellen, wie beispielsweise dem zuständigen Kostenträger. Nachdem dieser nur verwaltet und keine grundlegenden Entscheidungen trifft, erkundigte ich mich auch bei dem politischen Gremium, der den Kostenträger steuert.

Nach vielen Schreiben und unzähligen Telefonaten sollte es dann endlich zu einem Gespräch mit dem Kostenträger und deren für die Werkstätten zuständigen Person Herr F. kommen – auch wenn das ein gewaltiger Schritt in die richtige Richtung war, so kam mir der gesamte Termin eher wie die heilige Inquisition vor: Man weiß, dass man grundlegend recht hat, vor der Institution spielt

doi.org/10.35468/6002-04

das aber eine untergeordnete Rolle, da dort andere Regeln gelten, „welche man durchaus lockerer handhaben muss, damit der Laden läuft“ (Eine Aussage, die ich – ähnlich formuliert – auch sehr oft in den letzten Jahren gehört habe. Inklusion und Teilhabe machen Mühe und Arbeit, für den reibungslosen Ablauf wählt man institutionell deshalb sehr oft den Weg des geringsten Widerstandes; zu Lasten der „Einzelfälle“ und „Ausnahmen“, die immer wieder und überall unter die Räder kommen).

Ich saß als „unbequemer Bittsteller“ der Person des Kostenträgers, der Werkstattleitung, der Betriebsstättenleitung und werkstatttreuen Werkstatträten (mit ihren Vertrauenspersonen) gegenüber, die alle davon überzeugt waren, „dass alles so passt, wie sie es sich zurechtgelegt haben, und der Querulant Herr W. möchte sich nur quer stellen“. Von Recht und Gerechtigkeit keine Spur.

Ausschlaggebend für wirkliche Veränderung waren dann zwei andere Dinge: ein gewisser (auch öffentlicher) Druck von außen und der wachsende Unmut größerer Teile der Belegschaft. So kam es, dass ein ausführliches Schreiben der Gewerkschaft mit der Bitte um Klärung dieser untragbaren Zustände bei der Werkstattleitung schon andere Töne anstimmen ließ und überraschend detailliert die Situation aus Sicht der Werkstatt schilderte – man hatte nach dem Schreiben das Gefühl, dass die Werkstatt verstanden hatte, dass sie sich nicht alles erlauben kann und die Drohkulisse mir gegenüber (es lastete ein ständiger Druck auf mir) wie ein Kartenhaus in sich zusammenfiel.

Der andere gewichtige Punkt war das einsetzende Verstehen und Begreifen der Situation innerhalb der Belegschaft, quasi eine Art Momentum, ein Zeitpunkt wo viele sagten, dass sich mit einer gewissen Beharrlichkeit dann doch Dinge ändern lassen. Ich habe bis heute die Worte der Vertrauensperson des Werkstattrats im Ohr, die in einer folgenden Werkstattversammlung nach langen und lautstarken Diskussionen verwundert und irritiert äußerte, „dass da wohl doch viele Beschäftigte ein Problem mit der Situation haben“. Bezeichnend, da eine der Hauptstrategien der Werkstattmitarbeiter über Jahre hinweg das Marginalisieren der angesprochenen Probleme war; ein typischer Satz war immer, dass benannte Probleme erst mal grundsätzlich „sehr subjektiv wären und man mit einer Einzelmeinung dastünde“. Mit dem Unmut einer großen Anzahl Beschäftigter im Rücken konnte man nun wieder mit Nachdruck Forderungen in den Raum stellen.

Das verbotene Wort „Neuwahl“ fiel in der erwähnten Werkstattversammlung das erste Mal, und in vielen Beschäftigten keimte Hoffnung, dass sich dann doch noch etwas an der verfahrenen Situation ändern könnte. Der zweijährige Weg von dieser denkwürdigen Werkstattversammlung zur durchgeführten vorgezogenen Neuwahl sollte jedoch – nicht nur wegen der hereinbrechenden COVID-19 Pandemie – noch sehr steinig werden, vor allem, da alle Beteiligten die unterschiedlichsten Interessen hegten und kein gemeinsamer Austausch und keine konstruktive Zusammenarbeit möglich war. Erst ein zweiter Anlauf führte dann im

doi.org/10.35468/6002-04

Spätsommer 2021 zum Erfolg, und unsere Werkstatt hatte das erste Mal seit über 4 Jahren wieder einen gesetzeskonformen und aktiven Werkstattrat, dem ich – nicht ohne einen gewissen Stolz über das Erreichte – nun vorsitze.

Konstruktive Ansätze

Ich schreibe all diese Zeilen eigentlich nur aus einem einzigen Grund: Werkstätten haben selbstverständlich ein grundlegendes Existenzrecht; es wird immer Leute geben, die auf eine tagesstrukturierende und sinnstiftende Tätigkeit abseits des ersten Arbeitsmarktes angewiesen sind. Jedoch ist das System in sich in einem recht desolaten Zustand, und zudem führen Verbesserungen nicht selten in eine vollkommen falsche Richtung – die Hartz-Gesetzgebung hat in meinen Augen zudem die Sogwirkung der Werkstätten derart vergrößert, dass immer mehr Menschen, die grundsätzlich nicht in eine Werkstatt gehören, dennoch in eben diese hinein gespült werden. Gerade junge Menschen stranden dann relativ schnell in den Werkstätten; eigentlich sollte aber insbesondere dieser Personenkreis mit ein wenig Geduld und Beharrlichkeit (und vernünftigen Arbeitsmaßnahmen, einer soliden Vermittlung und einem Mehr an Beratung und Unterstützung) viel häufiger in den Arbeitsmarkt vermittelt werden können. Der Arbeitsmarkt müsste sich dementsprechend in naher Zukunft deutlich inklusiver zeigen und jüngeren Menschen bedeutend tatkräftiger unter die Arme greifen. Es ist immer wieder traurig zu sehen, dass gerade Menschen zwischen 18 und 30 immer wieder mit ähnlichen Biographien (Schulabbrecher, Lernbehinderung, Drogenerfahrungen, depressive Episoden, mit großen „Startschwierigkeiten" in das Arbeitsleben) in den Werkstätten landen. Ich bin fest davon überzeugt, dass man bereits mit kleineren Stellschrauben außerhalb des Werkstättensystems eben diese Menschen in Lohn und Brot bringen kann.
Schwieriger und mir am Herzen liegend ist jedoch viel mehr die Frage, wie die Werkstattbeschäftigten im System WfbM behandelt werden, wie ihre Partizipation über Werkstatträte in der Realität aussieht. Hier bestehen leider immer noch Abgründe und ich glaube, dass das Werkstättensystem nur mit gravierenden und erheblichen Veränderungen in die Zukunft gerettet werden kann – leider sind „kleine" Stellschrauben alleine (wie eine Entgeltreform, ein Arbeitnehmerstatus der Beschäftigten, die Weiterentwicklung der Partizipation über Werkstatträte, auch Aufsichtsmöglichkeit analog zur Heimaufsicht oder erleichterte Beschwerdemöglichkeiten und vereinfachter Zugang zu Beratungsstellen uvm.) unzureichend und werden immer wieder in den nächsten Jahren zu Problemen führen, „die niemand auf dem Schirm haben konnte"; siehe die diversen Vorfälle (Gewalt und Missbrauch) in den letzten Jahren. Diese wurden erst als Einzelfälle und bedauerliche Ausnahmeereignisse von allen Seiten beschrieben und wiesen dann doch auf gravierende strukturelle Probleme hin.

doi.org/10.35468/6002-04

Jedes Mal wenn ich mich mit anderen Werkstatträten zu Erfahrungsaustauschen treffe und die immer gleichen Probleme höre (Mittagsverpflegung ist da immer der „unverfängliche Einstieg“ und man landet schnell bei ignoranten und beinharten Werkstattleitungen und den üblichen Budgetfragen …), dann kämpfe ich jedes Mal mit einer schwindenden Hoffnung auf „Recht und Gerechtigkeit“ – der große Ansporn bleiben jedoch die unzähligen Kollegen, die noch weniger Kraft, Mut, Hoffnung und Fähigkeiten haben, genau diese Probleme anzugehen und für die Verbesserung der Situation der Werkstattbeschäftigten zu kämpfen.
Um die Probleme möglichst konstruktiv und für alle Beteiligten zufriedenstellend zu lösen, muss man genau dieses große, zentrale Dilemma der Werkstattbeschäftigten lösen. Denn das Dilemma ist und bleibt, dass jeder Beschäftigte sein Kreuz zu tragen hat und sich dann aber auch noch darüber hinaus für die eigenen Interessen einsetzen soll – das ist für das Gros der Beschäftigten kaum zu schaffen und vollkommen utopisch. Deshalb sollte man genau an diesem Punkt ansetzen und die Dilemmata und Paradoxien mit politischen Initiativen und einer Anpassung verschiedener Verordnungen und Gesetze Stück für Stück auflösen und schlussendlich vollends überwinden. Zwei Punkte, in klaren, deutlichen Worten:
Die Beschäftigten dürfen nicht mehr zwischen den beiden Extremen „Als Unmündige betreut und therapiert werden“ auf der einen und „möglichst stramm mit Arbeit zu unterirdischer Entlohnung auf den knochenharten ersten Arbeitsmarkt vorbereitet werden“ auf der anderen Seite stehen.

Hier gilt es, ihnen sowohl den Arbeitnehmerstatus zu gewähren und das Entlohnungssystem zu revolutionieren (keine „kleinen“ Stellschrauben!), als auch besondere Bereiche und Betreuungsformen für die schwer- und mehrfach-behinderten Menschen zu finden, die sonst komplett durch das Raster fallen würden.
Ein Umdenken unter den Mitarbeitern ist dafür auch notwendig: Ich denke, jeder Werkstattbeschäftigte kennt das Wechselbad der Gefühle, wenn ein Gruppenleiter an einem Tag der fürsorglichste Mensch ist, den man sich vorstellen kann, einem alle Erschwernisse abnehmen und ersparen möchte, und bereits am nächsten Tag wird man gescholten, wenn eine kleine Verspätung schon mit der großen Argumentationskeule bestraft wird, „dass man sich das auf dem ersten Arbeitsmarkt auch nicht erlauben darf!!“ (Wo man jedoch nicht mit durchschnittlich 200 Euro entlohnt wird, um den Widersinn noch einmal zu verdeutlichen). Das soll kein direkter, persönlicher Angriff auf die Gruppenleiter und Werkstattmitarbeiter sein! Ganz im Gegenteil, es sollte insbesondere der erhebliche Druck gesenkt/genommen werden, unter dem auch diese Personen stehen, die unter dem Strich die (Arbeits-)Ergebnisse zu verantworten haben. Eine Verbesserung des Betreuungsschlüssels wäre da nur der erste zaghafte Schritt von vielen. Vielleicht aber auch der wichtigste.

doi.org/10.35468/6002-04

Die Partizipation über Werkstatträte muss ebenso aus dem Paradox (und der oft unausgesprochenen Meinung vieler Werkstätten) gerissen werden, dass die Werkstatträte oftmals nicht wissen, was sie eigentlich wollen (oder eben „zu wollen haben“) – dabei ist der elementarste Schlüssel, die Werkstatträte ernst zu nehmen und in eben dieser Position zu unterstützen! Das geht bereits bei Kleinigkeiten in der WMVO los, die beispielsweise externe Vertrauenspersonen inzwischen ermöglicht, was jedoch in der Realität zumeist ein hoffnungsloses Unterfangen ist (das liest sich nur auf dem Papier gut) oder auch eine (bessere) Möglichkeit sich von Fachverbänden, Experten oder anderen Unterstützern Hilfe zu holen, ohne gleich als „Nestbeschmutzer des eigenen Betriebs“ oder „Gegner des Werkstättensystems“ böse beäugt zu werden.
Viele Werkstattleitungen übersehen immer noch die Synergieeffekte und die sich eröffnenden Möglichkeiten, wenn Werkstatt, Werkstattrat und Beschäftigte an einem gemeinsamen Strang ziehen; Stichwort: „auf Augenhöhe“. Auf Augenhöhe bedeutet in diesem Zusammenhang auch, dass die Budgetfrage, also die Finanzierung der Werkstattratsarbeit, endlich solide und einheitlich für alle Bundesländer geklärt wird! Der Flickenteppich der Regelungen, die alle auch in sich sehr wackelig und für viele Werkstatträte vollkommen intransparent sind, muss endlich mit einer klaren Verordnung ersetzt werden – ohne die Sicherheit und die dann selbstständige(ren) Arbeitsbedingungen, die eine klare Finanzierung mit eigenem Budget für die Werkstatträte ermöglicht, ist eine gute und solide Werkstattratstätigkeit kaum möglich.
Auch in dieser Frage sind die Mitarbeiter der Werkstätten zu nennen: Kündigungsschutz auch für die Vertrauenspersonen oder auch die Verpflichtung, solche Dinge schriftlich festzuhalten und nicht nur „auf Bedarf und Zuruf“ zu realisieren!

Fazit

Die Werkstätten haben eine Daseinsberechtigung, ohne Frage. Das System hat sich jedoch in den letzten zwei Jahrzehnten (seit Einführung des SGB IX, der WMVO und später der Hartz-Gesetze) in eine falsche Richtung entwickelt und wächst wie ein Schneeball, der einen Hang hinabrollt, immer weiter an – leider helfen da die zaghaften Veränderungen innerhalb des Systems (BTHG) leider wenig. Da sich die Inklusion in Deutschland insgesamt auch nur graduell verbessert (siehe beispielsweise das Bildungswesen), ist eine Reform dieses Systems zugegebenermaßen äußerst schwierig. Scharmützel hier und dort (beispielsweise die schrill und laut geführte Mindestlohn-Debatte) erschweren die notwendigen Umbrüche, die gewaltig und enorm sein müssen, damit die Werkstätten und deren dahinterstehendes System nicht in den nächsten Jahren oder Jahrzehnten (siehe

doi.org/10.35468/6002-04

UN-Behindertenrechtskonvention und die Abmahnungen an Deutschland diesbezüglich) komplett unglaubwürdig macht.
Ich bin hoffentlich nicht nur borniert wie Michael Kohlhaas und verrenne mich in eine (vielleicht sogar falsche) Richtung; aber es stehen gewaltige Aufgaben im Raum und ich bin heilfroh, dass es da draußen idealistische und selbstlose Personen gibt, die genau dieser Problematik den Kampf angesagt haben und mit viel Geduld, Muße und persönlichem Aufwand eine Verbesserung erzielen wollen: Danke!

doi.org/10.35468/6002-04

Michael Kleinen und Hanna Lüttke

Grüße aus der „Sonderwelt“

Der Beitrag setzt sich mit Forderungen auseinander, die im Zusammenhang mit der UN-Behindertenrechtskonvention häufig in die Schließung der Werkstätten für behinderte Menschen münden. Der Beitrag will vor dem Hintergrund vielfältiger Erfahrungen und Beispiele Vorurteilen begegnen und Perspektiven zur Bedeutung von Werkstätten aufzeigen und somit auch ein Verstehen dieser besonderen Einrichtungen ermöglichen. Dabei verdeutlichen die beiden Autor:innen unter anderem auch Ansätze einer aktiven Öffentlichkeitsarbeit mit – statt über – Menschen mit Behinderung und ihre praktischen Erfahrungen in einer Einrichtung am Niederrhein.

Ein Vorurteil alter Prägung

Ich (M.K.) erinnere mich noch gut an meinen ersten Schreibtisch, den meine Eltern Ende der 1980er Jahre in einem Möbelhaus kauften: Ein Bausatz, die Einzelteile gut verpackt, Schrauben, Muttern und Dübel in einer Tüte verschweißt. Beim Aufbau stellte sich heraus, dass eine Schraube fehlte. „Bestimmt in einer Behindertenwerkstatt verpackt!“ ärgerte sich mein Vater, in meinem Kopf entstanden erste Vorstellungen von dem für mich damals unbekannten Wort „Behindertenwerkstatt“, diffuse Bilder von Räumen, Menschen und irgendwelchen Arbeiten mit Schrauben und Tüten, offenbar wenig professionell.
Vermutlich haben auch heute noch viele Menschen unklare Vorstellungen von „Behindertenwerkstätten“. In den Medien wird immer wieder über spezielle Räume für spezielle Menschen, abgeschottet irgendwo in Deutschland, berichtet. Sonderwelten für Abgeschobene, exklusiv und subkulturell, wie es Heinrich Greving und Ulrich Scheibner formulieren (Greving & Scheibner 2021). „Behindertenwerkstätten“ werden entweder als sinnstiftende Einrichtungen dargestellt, die Menschen mit schwerer Behinderung Teilhabechancen am Arbeitsleben eröffnen, oder sie werden als Orte der Ausbeutung und Systeme moderner Sklaverei beschrieben, welche exklusiv und absondernd sind sowie im Übrigen völlig gegen die inklusiven Prinzipien der UN-Konvention von 2006 verstoßen.

doi.org/10.35468/6002-05

Raus aus der Sonderwelt!

Der NDR stellt in seiner Reportage „Ein Job trotz Handicap? Behinderte suchen Arbeit" (Jessen & Schwarz 2022) Menschen mit Behinderung vor, die es „geschafft" haben: Raus aus der Werkstatt, rein in den allgemeinen Arbeitsmarkt. Gleichzeitig wird dem Werkstätten-System eine geringe Vermittlungsquote vorgeworfen. So hat sich in den vergangenen Jahren der Spruch verbreitet: „Einmal Werkstatt, immer Werkstatt." In den Medien wird den Werkstätten häufig eine Verselbstständigung unterstellt, ohne Interesse an einer Vermittlung der Beschäftigten mit Beeinträchtigung (vgl. Stratmann 2022).

Auch in der Politik werden Stimmen lauter, die das System der Werkstätten völlig in Frage stellen: Katrin Langensiepen (Mitglied des Europäischen Parlaments/Grüne) vertritt nach eigener Aussage als Betroffene die Interessen der Mitarbeiter mit Behinderung in Werkstätten und macht sich in der Europäischen Union stark für eine europaweite Abschaffung der Werkstätten (vgl. Langensiepen 2021; König 2021; vgl. auch Deuermeier u.a. 2022). Als junge Frau habe sie aufgrund einer körperlichen Beeinträchtigung keine berufliche Perspektive gehabt, für sie sei nur die Werkstatt in Frage gekommen. Hätte sie sich nicht für ein Studium entschieden, wäre ihr Weg in die „Sackgasse Werkstatt" vorgegeben gewesen. So zitiert sie der Spiegel mit der Überschrift „Es hätte auch mich treffen können" (König 2021).

Dass Katrin Langensiepen keinen Unterschied machen will zwischen Menschen mit geistiger, körperlicher oder komplexer Beeinträchtigung und sich für alle Menschen eine Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wünscht, ist für diejenigen, die sich eingehend mit den Arbeits- und Förderschwerpunkten einer Werkstatt und deren Zielgruppen beschäftigen, nur schwer nachvollziehbar. Aus Sicht der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten (BAG WfbM) ermöglichen Werkstätten berufliche Perspektiven, die der allgemeine Arbeitsmarkt nicht bietet: 2021 arbeiteten 266.821 Menschen mit einer Behinderung in einem Arbeitsbereich der insgesamt 684 Werkstätten (als Mitglieder der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten) in Deutschland, 29.315 Menschen mit Behinderung hatten einen Platz in einem Berufsbildungsbereich, 19.544 Menschen hatten aufgrund der Schwere ihrer Behinderung einen Platz in einem Förderbereich (BAG WfbM 2021). Nicht hinzugerechnet sind die Menschen, die je nach Bundesland nicht in Förderbereichen innerhalb der Werkstätten, sondern außerhalb in Tagesförderstätten begleitet werden.

Wären zukünftig berufliche Perspektiven für Menschen mit schwerer Behinderung gewährleistet, wenn man Werkstätten abschaffen würde? Die derzeitige gesetzliche Verankerung ist eine Errungenschaft zur beruflichen Teilhabe vor allem für Menschen mit schwerer Behinderung. Sie haben ein Anrecht auf einen Arbeitsplatz in einer Werkstatt, weil sie „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt

doi.org/10.35468/6002-05

werden können" (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Werkstätten haben sich in den vergangenen Jahren auf vielen Ebenen weiterentwickelt und professionalisiert. Aktuell entwickelt sich die Idee eines Förderstandards durch harmonisierte Bildungsrahmenpläne (BAG WfbM 2022). Werkstätten investieren in moderne Technologiestandards bis hin zur Einführung einer Augmented-Reality-Brille (eine digitale Brille mit Kamera, die dem Träger Zusatzinformationen zur Umgebung einblendet) zur barrierearmen Konfektionierung hochkomplexer Kabelbäume, wie es die DeinWerk gGmbH gegenüber der Aachener Zeitung vorstellt (Thelen 2022). Darüber hinaus bieten Werkstätten vielfältige Möglichkeiten, Menschen in Produktionsprozesse einzubinden, beschäftigen Sondermaschinenbauer und entwickeln individuelle, barrierearme Arbeitsplätze. Die anerkannte berufliche Weiterbildung zur Geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung hat sich in den vergangenen Jahren zu einem deutschlandweit standardisierten Berufsbild weiterentwickelt, um die Qualitätsstandards in der beruflichen Förderung von Menschen mit Behinderung zu gewährleisten (§ 9 WVO). Über diese Weiterentwicklungen und Standards wird nur selten in der Öffentlichkeit berichtet.

Auch Qualität und Volumen der Produktions- und Dienstleistungsangebote haben sich in den Werkstätten kontinuierlich entwickelt. Das sah vor 20 Jahren anders aus: Viele Einrichtungen erlebten in den 2000er Jahren einen starken Rückgang der Produktionsanfragen aus der Wirtschaft. Große Unternehmen vergaben seit den 1990er Jahren zunehmend manuelle Auftragsarbeiten ins Ausland, vor allem nach Asien. „Däumchen statt Schrauben drehen" titelte der Spiegel 2003 und machte auf den Mangel an Produktionsaufträgen und Beschäftigungsangeboten in Werkstätten aufmerksam (Langenau 2003).

Zahlreiche Werkstätten haben ihre Produktions- und Dienstleistungsangebote seitdem weiterentwickelt, wie das breite Angebot zeigt, das heute auf den Seiten von Rehadat zusammengetragen ist (Rehadat 2022). Auch in die Herstellung hochwertiger Eigenprodukte wurde investiert. 2009 stellten Jochen Walter und Dieter Basener einige Beispiele vor, die sich mittlerweile etabliert haben, wie die Entwicklung einer eigenen Café-Franchisekette „Samocca" der Ostalb-Werkstätten (Samariterstift Neresheim), das „Fairwerk" der Inntal-Werkstätten mit Deko- und Designermöbel, die Außenarbeitsstätte „Barner 16" mit Kunst- und Kulturprojekten, Deko- und Designladen (Alsterdorf/Hamburg) oder inklusive Hotel-Betriebe (vgl. Walter & Basener 2009). Über 40 Hotelbetriebe haben sich heute zur „Embrace"-Hotelkette zusammengeschlossen (Embrace 2022; www.embrace-hotels.de), inklusive Geschäfte wie die „CAP-Märkte" (GDW Süd/Stuttgart) oder der Aufbau eines Weingutes der Lebenshilfe Bad Dürkheim sind nur wenige weitere Beispiele und belegen diese Entwicklung.

In den Schwerpunkten manueller Auftragsarbeiten wie Montage, Konfektionierung und Verpackung entstehen neue Wege, Teilhabechancen am Arbeitsleben zu ermöglichen. Bereits 2004 entwickelte sich in Saarbrücken das Modellprojekt

doi.org/10.35468/6002-05

„virtuelle Werkstatt“ mit ausgelagerten Arbeitsplatzangeboten in Unternehmen (LAG WfbM Saarland 2022). Mittlerweile haben zahlreiche Werkstätten durch Fachpersonal betreute „Außenarbeitsplätze“ in Unternehmen in ihrer Region vermittelt und etabliert (Rehadat talentplus 2022; UN-Konventionell 2022).

Forderungen nach Mindestlohn

Mit zunehmender Professionalisierung und Qualität der Arbeits- und Produktionsangebote ist es nicht verwunderlich, dass viele Beschäftigte eine Entlohnung ihrer Arbeit fordern, die den Standards des allgemeinen Arbeitsmarktes entspricht. Eine treibende Kraft in dieser Debatte ist die Bundestagsabgeordnete Corinna Rüffer (MdB/Grüne). Sie kämpft gemeinsam mit ihrem Mitarbeiter Lukas Krämer, ehemaliger Beschäftigter einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung, öffentlichkeitswirksam für die Einführung des Mindestlohns in Werkstätten. In einem ihrer Youtube-Statements erklärt die Bundestagsabgeordnete: „schließlich erwirtschaften Werkstätten im Jahr Gewinne, Umsätze (sic!) von acht Milliarden Euro […], doch davon kommt nichts bei den Beschäftigten an“ (Rüffer 2020). Dem Zuschauer wird suggeriert: Das System hat viel Geld, nur kommt es nicht bei denen an, um die es geht. Ein durchschnittlicher Stundenlohn in Höhe von angeblich 1,35 Euro für Beschäftigte der Werkstätten hat sich mittlerweile in allen großen Medienkanälen als Kennzahl und Argument für Ausbeutung und „moderne Sklaverei“ etabliert: „Fair ist anders“, schreibt Raul Krauthausen in einem Gastbeitrag für Zeit online, im dem er das Werkstättensystem als unfaires und exklusives System in Deutschland anprangert (Krauthausen 2022).

Wo kommen acht Milliarden Euro her, wo kommen sie an?

Manche Aussagen sollten erläutert werden. Dass Werkstätten 8 Milliarden Euro Umsatz erwirtschaften, taucht auf verschiedenen Seiten im Internet auf. Schließlich stößt man auf diese Umsatz-Zahl in den Ergebnissen der Studie „Social Response on Invest“ (SROI), welche von der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten 2014 veröffentlicht wurde.
Basis dieser Veröffentlichung ist eine 2010 von der Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein (AWN) in Auftrag gegebene, erste SROI-Studie des Nürnberger Forschungsinstitut xit GmbH, in der dargestellt wird, wie viel Geld der Staat in die Werkstätten der AWN mit damals rund 10.000 Mitarbeitenden mit Behinderung investiert und wie viel davon die Gesellschaft vor allem durch Steuern und Abgaben zurückerhalten hat. Ein Ergebnis: Von jedem Euro, den der Staat in die Werkstätten investiert, fließen 49 Cent zurück (Halfar & Wagner 2011; BAG WfbM 2020a).

doi.org/10.35468/6002-05

Diese Ergebnisse wollte die BAG WfbM seinerzeit für die gesamtdeutsche Situation erfassen und entschied sich für eine Ausdehnung dieser Studie (mit nahezu identischen Erkenntnissen) über die Höhe der finanziellen Rückflüsse aus den Werkstätten an den Staat (BAG WfbM 2014a).
Aus diesen Ergebnissen lässt sich ein Umsatz von rund 8 Milliarden Euro summieren: Neben den staatlichen Ausgaben von 5,6 Milliarden Euro (zur Finanzierung der Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung, Investition in betriebliche Erst-/Grundausstattung), die in Werkstätten investiert wurden – und von denen 50% in staatliche Kassen zurückflossen – zählte man die Produktionsumsätze der Werkstätten in Höhe von 2,1 Milliarden Euro hinzu. Somit ergab sich die Zahl von 7,7 Milliarden Euro Gesamtumsatz der Werkstätten (BAG WfbM 2014b). Umsatz ist aber nicht gleich Gewinn. So lässt dieser Betrag von rund 2,1 Milliarden Euro noch keine Aussage über die Gewinne aus der Produktion der Werkstätten zu. Wenn man im besten Fall mit einer Größenordnung eines Nettogewinnes von 20% des Produktionsumsatzes kalkuliert, dann erzielten Werkstätten zum Zeitpunkt der Studie rund eine halbe Milliarde Euro Gewinn aus der Produktion. Dass – damals wie heute – mindestens 70% des Gewinnes in die Löhne der Beschäftigten fließt, ist im Übrigen seit Jahrzehnten in der Werkstätten-Verordnung festgelegt (§ 12 Abs. 1 WVO).
Werkstätten machen hier keine Profite. Und sie haben in erster Linie einen rehabilitativen Auftrag. Die differenzierten und zunehmend professionalisierten Produktionsangebote dienen dem Ziel, breit gefächerte und sinnstiftende Arbeitsangebote zu ermöglichen, um vielfältige berufliche Teilhabechancen sowie individuelle Berufserfahrungen und -fähigkeiten zu vermitteln. Es geht nicht darum, möglichst hohe Produktionsumsätze und damit entsprechende Gewinne zu erzielen. Auf dieser Grundlage ist der Vorwurf haltlos, Werkstätten zahlten einen Stundenlohn von 1,35 Euro. Denn das Lohnsystem in Werkstätten basiert auf einer Ausschüttung von mindestens 70% des erwirtschafteten Gewinnes eines Geschäftsjahres. Würde man in diesem Reha-System einen Mindestlohn für Beschäftigte einführen, müssten sich die Werkstätten mit der unmöglichen Herausforderung auseinandersetzen, auch einen Mindestproduktionsumsatz zu erwirtschaften, der über ein Vielfaches der aktuellen Umsätze hinaus gehen müsste.
Zudem sind Beschäftigte einer Werkstatt durch das bestehende System umfangreich aufgefangen und durch Sozialleistungen abgesichert. Eine Gegenüberstellung des Werkstattlohnes zum Mindestlohn (BAG WfbM 2022b) verdeutlicht die Chancengleichheit im Lohnsystem. Dennoch muss die Forderung nach einer Veränderung des Lohnsystems ernst genommen werden, in dem die Anerkennung der Arbeitsleistungen gerechter und fairer widergespiegelt wird (siehe auch Beiträge von Primbs sowie von Lushtaku u. a. in diesem Band). Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat dazu 2019 einen Forschungsbericht in Auftrag gegeben, der die Möglichkeiten alternativer Entgeltordnungen untersuchen soll. Ein Zwischenbericht wurde 2021 vorgelegt (BMAS 2021). Die Ergebnisse sind für 2023 angekündigt.

doi.org/10.35468/6002-05



Eine Erläuterung dieser Zusammenhänge und weitere Informationen zur SROI-Studie sowie eine Einschätzung zum Thema Mindestlohn aus Sicht von Beschäftigten einer Werkstatt finden Sie hier:

https://www.lebenshilfe-heinsberg.de/sroi-mindestlohn

Abschaffung der „Sonderwelt"? Ein Blick in andere Länder: Großbritannien

Die zunehmenden Rufe nach der Abschaffung des etablierten Werkstätten-Systems in Deutschland erinnern an Großbritannien. Mitte der ersten Dekade der 2000er Jahre entschied die britische Regierung, Werkstätten für Menschen mit Behinderung aufzulösen. Mehrere zehntausend Arbeitsplätze waren betroffen. Ob damals eine schnelle und konsequente Umsetzung der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderung (UN-BRK) im Mittelpunkt stand mit dem Ziel, einen inklusiven Arbeitsmarkt zu realisieren, oder ob wirtschaftliche Interessen des Staates im Vordergrund standen, ist unklar.



Abb. 1: Proteste von Menschen mit Behinderung in Großbritannien. (Quelle: Birminghammail v. 15.10.2012. Online unter: https://www.birminghammail.co.uk/news/local-news/tory-conference-sacked-disabled-remploy-218583)

doi.org/10.35468/6002-05

Innerhalb von nur fünf Jahren baute „Remploy“, halbstaatlicher Träger des damaligen englischen Werkstättensystems, mehrere zehntausend Arbeitsplätze für Menschen mit Behinderung ab mit dem Ziel, die Beschäftigten mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Erst erfuhr man in den Medien über diese Systemauflösung, die in den Medien und auf vielen Portalen wie „Kobinet“ als erfolgreicher Inklusionsprozess kommentiert wurde (Hicks 2017). Wer jedoch im Internet nach „Remploy“ und „Demonstration“ sucht, findet gegensätzliches Material: Unzählige Bilder von Demonstranten mit Behinderung, die für den Erhalt ihrer Werkstätten auf die Straße gegangen sind. Mit Blick auf diese Bilder bleibt die Frage unbeantwortet, ob die Proteste und Demonstrationen der Werkstätten-Beschäftigten in der britischen Gesellschaft überhaupt nicht wahrgenommen oder ignoriert wurden. Was rückblickend besonders verstört: Die Protestbewegung scheiterte ebenso wie die Idee der britischen Regierung, alle Beschäftigten in reguläre Arbeitsverhältnisse zu vermitteln. Bereits 2014 eröffnete Remploy eine Vermittlungsagentur, da viele ehemalige Beschäftigte der Werkstätten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bereits nach einem Jahr scheiterten. Jerry Nelson, ehemaliger National Officer von Remploy, sagte 2013 gegenüber dem Guardian:

> „Das ist verheerend für die betroffenen Menschen, die am stärksten Benachteiligten in unserer Gesellschaft. Für viele war die Fabrik ihr ganzes Leben – und ihr Leben wird zerstört.“ (Brindal 2013)

Ein Blick in andere Länder: Ukraine „Good bread from Good people“ – Perspektiven bieten nach deutschem Vorbild

Kritiker der Werkstätten sollten einen Blick nach Osteuropa werfen: Rund 830 Kilometer von der deutschen Grenze entfernt leben 2,6 Millionen Menschen mit einer Behinderung in der Ukraine. 2012 ratifizierte die ukrainische Regierung die UN-BRK von 2006 mit dem Ziel, die Teilhabechancen für Menschen mit Behinderung auszubauen. Deren Perspektiven sind jedoch bis heute gering. Die meisten Menschen mit Behinderung leben bis ins hohe Erwachsenenalter bei ihren Angehörigen oder erhalten einen Platz in einer Behinderteneinrichtung. Die Bundeszentrale für politische Bildung erkennt in einer Analyse von Sarah D. Philips einen langsamen Änderungsprozess, der durch die UN-BRK in der Ukraine angestoßen wurde (vgl. Philips 2019). Auch wenn inklusive Strukturen noch selten sind, gibt es gute Beispiele gelingender Inklusion im Arbeitsleben. In den vergangenen Jahren haben sich „Sozialunternehmen“ entwickelt, welche Menschen mit und ohne Behinderung Arbeitsangebote ermöglichen. So wurde Jungunternehmer Vladyslav Malashchenko mit seiner inklusiven Bäckerei „Good bread from Good people“ landesweit bekannt: 2017 eröffnete der damals 22 Jah-

doi.org/10.35468/6002-05

re alte Mann seine Backstube in Kiew. In einem Videoportrait erklärt Vladyslav Malashchenko:

> „Menschen mit Behinderung haben in der Ukraine keine Perspektiven. Ein normales Leben führen, heiraten oder Arbeit finden und seinen Lebensunterhalt selbst erwirtschaften, das ist unmöglich. Meine Bäckerei soll diese Perspektivlosigkeit aufbrechen, eine sinnstiftende Arbeit und eine gesellschaftliche Akzeptanz ermöglichen!" (Bread Givers 2022)

Bis zum Jahr 2022 beschäftigt Good bread from Good people insgesamt rund 60 Menschen mit Behinderung. Seit Ausbruch des russischen Angriffskrieges Ende Februar 2022 produziert die Bäckerei mit finanzieller Unterstützung aus Westeuropa täglich rund 1000 Brote und verteilt sie kostenlos in den zerstörten umliegenden Ortschaften von Kiew. Rund 20 Mitarbeiter mit Behinderung unterstützen das Team.



Abb. 2: Mitarbeiter im Team „Good Bread from Good People" in Kiew. (Quelle: Good Bread from Good People/Malashchenko 2022)

Der Sozialunternehmer entwickelt weitere Visionen. „Ich möchte den Menschen mit Behinderung noch mehr berufliche Perspektiven und Chancen geben, so wie Ihr das in den Werkstäten in Deutschland schafft," sagt Vladyslav Malashchenko, der sich im Gespräch zu diesem Buchprojekt „Zukunft der Werkstätten" über die Zukunft von Menschen mit Behinderung in der Ukraine Gedanken macht und sich vorstellt, eines Tages einen Blumenladen, eine Schreinerei oder ein Café mit Menschen mit Behinderung zu betreiben, um mit einer Vielzahl beruflicher Angebote individuelle Chancen zu ermöglichen (Lebenshilfe Heinsberg 2022).



Mehr Informationen und Einblicke in die Arbeit der inklusiven Bäckerei Good bread from Good people:

https://www.lebenshilfe-heinsberg.de/goodbread/
https://www.facebook.com/goodbreadfromgoodpeople/

doi.org/10.35468/6002-05

Vorurteilen aktiv begegnen: Einblicke in die „Sonderwelt“ zeigen vielfältige Arbeits- und Lebenswelt

Was in Deutschland in den 1950er Jahren als Bastelstube und Anlernwerkstatt von Angehörigen und Selbsthilfegruppen entwickelt wurde, um Tagesbeschäftigung, Betreuung und Entlastung der Familien zu gewährleisten, hat sich zu einem komplexen System vielfältiger Angebote entwickelt. Neben barrierearmen Arbeitsplätzen und beruflichen Förderangeboten tragen Werkstätten auch Verantwortung in der Persönlichkeitsförderung (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Dieser Auftrag bezieht sich nicht nur auf den Aufgabenbereich im Berufsbildungsbereich. Werkstätten bieten Räume für Begegnung und individuelle Entfaltung mit Therapie-, Sport-, Bildungs-, Kultur- oder auch Freizeitangeboten. Es gibt zahlreiche gute Projektbeispiele im Bereich Kunst, Kultur, Sport oder Bildung. Werkstätten organisieren Leseklubs mit Literatur in leichter Sprache, andere fördern Musikprojekte oder verkaufen Kunstwerke, die in professionell eingerichteten Ateliers entstehen. Deren Vielfalt hat einen besonderen Charakter; das breite Angebot ist heute umfangreicher denn je und auf die Bedarfe des Beschäftigten zugeschnitten.

Pauschalen Vorwürfen an das System, es sei eine Sonderwelt und Subkultur, die Inklusion behindere (Greving & Scheibner 2021), muss mit Transparenz und Öffentlichkeitsarbeit begegnet werden. Werkstätten sind für Menschen da. In dieser Diskussion bleibt eine wichtige Frage im Großen und Ganzen häufig öffentlich unbeantwortet: Was denken die 320.000 Menschen mit Behinderung in Deutschland über „ihre“ Werkstatt? Hört man ihnen zu, wenn über Inklusion und Exklusion in der Arbeitswelt diskutiert wird? Nehmen die Beschäftigten mit Behinderung an diesen Diskussionen teil?

Mario Schreiner hat 2017 dazu wichtige Erkenntnisse in einer qualitativen Interviewstudie zusammengetragen. Anhand seiner Forschungsergebnisse wird deutlich, dass Werkstattbeschäftigte ihre Situation ambivalent betrachten. Einerseits stufen viele Beschäftigte ihre eigene Arbeitsleistung als wichtig ein und bewerten eine gute Tagesstrukturierung oder ein Zugehörigkeitsgefühl als positive Aspekte einer Werkstatt. Andererseits empfinden sie wenig Wertschätzung und Anerkennung ihrer Arbeit außerhalb der Werkstätten. Aus Sicht der befragten Beschäftigten mit Behinderung nähmen viele Menschen gar nicht wahr, welche hochwertige Produktionsarbeit in Werkstätten geleistet werde (Schreiner 2017; siehe auch seinen Beitrag in diesem Buch).

Wenn Werkstätten ihren gesellschaftlichen Auftrag öffentlichkeitswirksamer vermitteln wollen, müssen sie denjenigen eine stärkere Stimme geben, um die es geht – bevor wir eines Tages wie in Großbritannien vor den Toren verschlossener Einrichtungen stehen, weil sich gesellschaftspolitisch eine Tendenz durchgesetzt

doi.org/10.35468/6002-05

hat, in der der Auftrag der Werkstätten keine Befürworter mehr findet. Im Folgenden werden Projektbeispiele mit Beschäftigten der Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg vorgestellt, zu denen weitere Informationen auf Seiten im Internet zusammengetragen sind.

Kein Platz für Ausgrenzung – Ein Beispiel inklusiver Öffentlichkeitsarbeit einer Werkstatt



Abb. 3: Eduard Maier und Jens Sökefeld sind zwei der über 20 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Schreinerei bei DeinWerk. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/M. Jung 2021)

Im Rahmen eines Förderprojektes entwickelte die Lebenshilfe Heinsberg die Idee einer plakativ-kritischen Auseinandersetzung mit den Begriffen Teilhabe und Ausgrenzung. Gemeinsam mit den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern der Schreinerei der DeinWerk gGmbH, eine Werkstatt für Menschen mit psychischer Behinderung, wollte man ein Objekt entwickeln, das in Serie produziert werden kann und eine klare Botschaft vermittelt, die nicht nur auf die Situation und das Grundempfinden vieler Beschäftigten der Werkstatt aufmerksam macht. So

doi.org/10.35468/6002-05

entstand die Idee einer Parkbank, der rechts ein Stück Sitzfläche fehlt. Auf der Rückenlehne ist der Schriftzug „Kein Platz für Ausgrenzung“ eingraviert. Die Bank wurde schnell zu einem wichtigen Symbol der beruflichen Identifikation für die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Denn für viele drückt sie aus, in welche schwierigen, teils prekären Lebenssituationen sie durch eine psychische Erkrankung geraten sind.
Die Parkbank gegen Ausgrenzung wurde zunächst in einer kleinen Auflage von 50 Stück produziert und mit den Schreinern gemeinsam an Schulen und öffentlichen Plätzen in der Heinsberger Region aufgestellt. So kamen Mitarbeiter der DeinWerk gGmbH immer wieder mit unterschiedlichsten Menschen ins Gespräch. Es entstand eine Foto- und Videoarbeit mit Portraits von Menschen, die aus ganz verschiedenen Gründen von einer Ausgrenzung in der Gesellschaft bedroht sind oder sich aktiv für ein gemeinschaftliches Zusammenleben einsetzen. Eine Wanderausstellung wurde bereits an zahlreichen Orten gezeigt. Es gab Diskussionsrunden mit Schülerinnen und Schülern, Vertretern der Politik oder mit Menschen auf der Straße über individuelle Vorstellungen von Teilhabe und persönliche Erfahrungen von Ausgrenzung.
Durch eine öffentlichkeitswirksame Vermarktung dieses Eigenproduktes entwickelte sich die Parkbank innerhalb eines Jahres mit über 500 Exemplaren zu einem „Verkaufsschlager“ und erste Bestellungen aus anderen Bundesländern gingen ein. Das Projekt erhielt die Exzellenz-Auszeichnung der Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten sowie den Heimatpreis NRW. Mittlerweile stehen die Parkbänke an zahlreichen Orten in Deutschland, in Griechenland, den Niederlanden, in Belgien und in Kiew. Die Parkbank vermittelt nicht nur eine handwerklich hochwertige Verarbeitung, sie bietet dem Platznehmenden per QR-Code an, sich eingehender mit der Botschaft und der Lebenssituation der betroffenen Menschen zu beschäftigen.



Informationen zum Projekt „Kein Platz für Ausgrenzung“:

https://www.lebenshilfe-heinsberg.de/bank-gegen-ausgrenzung/

doi.org/10.35468/6002-05

Zu wenig Platz – Menschen mit schwerer Behinderung nicht aus den Augen verlieren



Abb. 4: Zwei Künstler – völlig unterschiedliche Lebens- und Arbeitswelten: Im Projekt „Zu wenig Platz" treffen sie in der gemeinsamen Arbeit aufeinander. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/K.-H. Hamacher 2022)

Werkstätten-Kritiker und Inklusionsbefürworter betonen, dass jeder Mensch ein Recht auf einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt habe. Wird in dieser Diskussion der Mensch mit schwerer Behinderung berücksichtigt? Deutschlandweit erhalten rund 20.000 Menschen mit einer schweren Behinderung einen Arbeitsplatz in einem Förderbereich einer Werkstatt (BAG WfbM 2021). Dadurch haben auch sie die Chance auf Teilhabe am Arbeitsleben.
„Denn wir suchen nicht nach Mitarbeitern für unsere Arbeitsaufträge, wie es in der freien Wirtschaft üblich ist. Wir suchen nach den passenden Arbeitsangeboten für die Menschen, für die wir da sind," beschreibt Edgar Johnen, Geschäftsführer der Lebenshilfe Heinsberg, den Auftrag der Werkstätten (Lebenshilfe 2022). Gleichzeitig müsse man den Erfolg inklusiver Strukturveränderungen an der Lebenssituation derjenigen messen, die aufgrund der Art und Schwere der Behinderung die meiste Unterstützung benötigen (a. a. O.).

doi.org/10.35468/6002-05



Abb. 5: Kreative Hilfe für kreatives Arbeiten: Ingo Fritzen nutzt seinen „Helmgreifer“ sowohl für die Arbeit als auch für seine Malerei. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/M. Kleinen 2022)

Auf deren Situation wollte die Lebenshilfe Heinsberg aufmerksam machen. Auch in einem Förderbereich sind die Arbeitsangebote vielfältig, zugleich sehr niederschwellig und häufig mit kreativen Hilfsmitteln verbunden. Für die Aktion „Zu wenig Platz“ hatte man Künstler aus der Heinsberger Region eingeladen, gemeinsam mit den Beschäftigten mit schwerer Behinderung kreativ zu arbeiten. In inklusiven Tandems entstanden gemeinsame Werke, die in einem Katalog zusammengefasst wurden. Kleine Formate von ca. 10 x 20 cm gaben den Rahmen vor, darauf spielt der Ausstellungstitel genauso an wie auf die gesellschaftliche Situation der Betroffenen. Die große Vielfalt der mehr als 60 Werke, die gemeinsam entstanden, wurde in einer großen Ausstellung präsentiert.



Zum Ausstellungskatalog:

https://www.lebenshilfe-heinsberg.de/zu-wenig-platz/

doi.org/10.35468/6002-05

Die Menschen ihre Geschichten erzählen lassen

Die medialen Möglichkeiten zur Kommunikation eigener Botschaften waren noch nie so groß wie heute. Davon können auch Werkstätten profitieren. Die Hamburger Außenarbeitsstätte „Barner 16" publizierte schon früh Videoarbeiten auf Onlineplattformen wie „youtube". Die „Stiftung Hephata" gründete das erste Social Media-Team, das ausschließlich aus Menschen mit Behinderung besteht. Es entstanden Video-Formate wie „Realtalk – Was uns stört" oder „Unsere Wünsche", in denen die Menschen mit Behinderung ungefiltert ihre Bedürfnisse formulieren. Dabei werden sie von einem Kommunikationsteam fachlich angeleitet und für eine anschließende Arbeit auf unterschiedlichen Social Media Plattformen fit gemacht. Zahlreiche Beiträge, Filme und Posts über die Arbeits- und Lebenssituationen von Menschen mit Behinderung wurden veröffentlicht. Das Social Media-Team berichtet heute professionell über zahlreiche Bereiche und Angebote der Stiftung (Hephata 2022).
Werkstätten sollten diese vielfältigen medialen Chancen nutzen, um die Menschen, für die sie da sind, zu Wort kommen und ihre Geschichten erzählen lassen. Die Erfahrungen der Lebenshilfe Heinsberg zeigen, dass man mit Geschichten aus dem Alltag ein breites Publikum erreichen und bewegen kann, wie nachfolgende Beispiele zeigen.

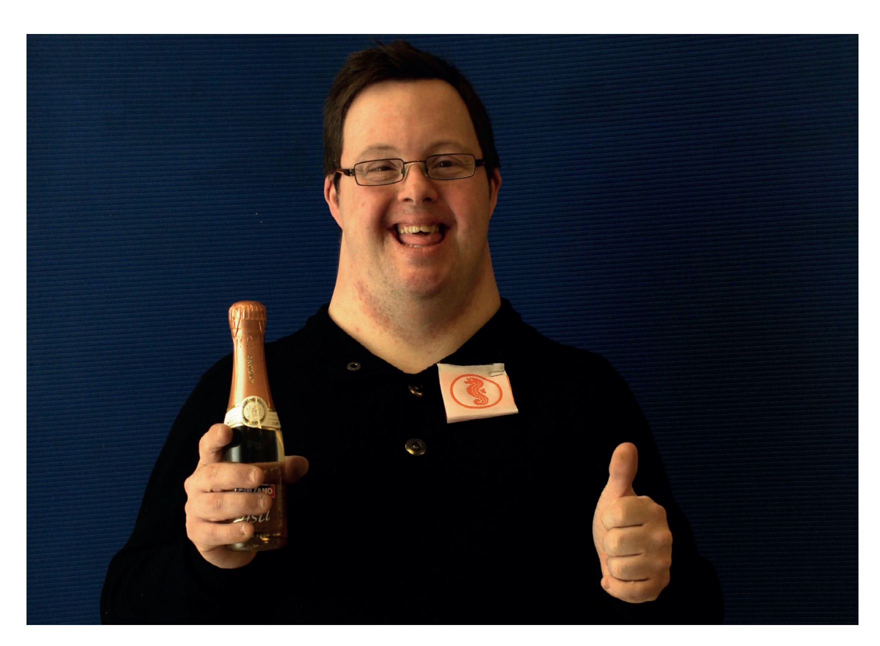


Abb. 6: Seepferdchen geschafft: Daniel Krings absolvierte einen Schwimmkurs der Werkstätten. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/G. Kohlen 2017)

doi.org/10.35468/6002-05

Seepferdchen geschafft: Rund 50.000 Aufrufe auf Facebook verzeichnete der Social Media-Post über Daniel Krings, er ist 35 Jahre alt und hat das Down-Syndrom. Daniel arbeitet in einer manuellen Gruppe der Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg und nimmt an einem Schwimmkurs teil, den die Werkstätten wöchentlich anbieten. „Zuerst hatte ich trotz der Schwimmflügel schon Angst ins Wasser zu gehen. Aber dann habe ich mich immer mehr getraut, und jetzt brauche ich die Schwimmflügel nicht mehr.“ Schließlich hat er gelernt, vom Beckenrand ins Wasser zu springen, eine Bahn zu schwimmen und einen Ring aus schultertiefem Wasser zu holen: „Alle haben geklatscht und mich umarmt, auch der Bademeister!“ sagt Daniel mit dem Seepferdchen-Abzeichen in der Hand. Zahlreiche Kommentare und Glückwünsche aus der ganzen Welt las man schon nach wenigen Tagen unter dem Post. Dabei vermittelt die Geschichte ganz nebenbei, welche Fördervielfalt die Werkstatt bietet.



Abb. 7: Latte Art im Samocca: Tizian Bastian zeigt seine “Cappuccino-Kunst“. Der Beitrag über Tizian Bastians „Cappuccino-Kunst“ erreichte auf Facebook rund 50.000 Personen. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg 2018)

Milchschaum-Künstler: Eine hohe Reichweite erzielte außerdem ein Video-Clip über Tizian Bastian, Mitarbeiter eines SAMOCCA-Cafés, das die Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg betreibt. Auf Online-Portalen hat er sich verschiedene Latte Art-Techniken angeeignet und serviert den Cappuccino mit seiner Milchschaum-Kunst. Das kurze Video, das auf verschiedenen Portalen veröffentlicht wurde, vermittelt die Verschiedenheit beruflicher Entwicklungsmöglichkeiten im gastronomischen Bereich und verdeutlicht, wie sich Beschäftigte mit ihrer Arbeitsstätte identifizieren.

doi.org/10.35468/6002-05



Abb. 8: Endlich wieder am Arbeitsplatz – Gruppenleiter Daniel Ruch erläutert Alejandro Martin die Funktionsweisen der neuen CNC-Säge in der Schreinerei. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/M. Kleinen 2020)

Werkstatt wurde vermisst: Welche Bedeutung Werkstätten für Beschäftigte haben, zeigte sich vor allem im „Lockdown“ während der Corona-Pandemie, wovon die Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg früh betroffen waren. Schließlich machte Heinsberg mit Schlagzeilen über den ersten Ausbruch der Corona-Pandemie und Lockdown im Februar 2020 auf sich aufmerksam. Die kurzfristigen Schließungen der Werkstätten über mehrere Wochen empfanden viele Beschäftigte als sehr schwierige Zeit. Viele vermissten den Job, ihre Tätigkeiten, den Austausch mit Kollegen und Freunden. Mit der Pandemie wurde deutlich, dass Beschäftigte ihre Werkstatt häufig als einen wichtigen Lebensmittelpunkt betrachten. So auch Alejandro Martin: „Es gibt Menschen wie ich, die zerbrechen sich den Kopf darüber, wenn sie von ihrem Umfeld nicht so akzeptiert werden, wie sie sind. Vor allem im Job,“ sagt der Mitarbeiter in der Schreinerei der „DeinWerk gGmbH“. Seine Lehre in der Elektrotechnik hätte der junge Mann gerne abgeschlossen. Doch seine psychische Belastungsstörung sowie das Mobbing durch Kollegen führten schließlich zum seelischen Zusammenbruch. Mit psychologischer Hilfe und sozialpädagogischer Betreuung schaffte er vor drei Jahren die Rückkehr ins Arbeitsleben – seitdem arbeitet er in einer Werkstatt. Während des Lockdowns in der Coronazeit drohte Alejandro ein schwerer psychischer Rückschlag, als er wochenlang seine Wohnung nicht verlassen konnte und sein soziales Netzwerk ohne klare Perspektiven weggebrochen schien: „Ich habe meine Wohnung aufgeräumt und viele Dinge erledigt. Aber bald war ich damit fertig. Ich konnte mich

doi.org/10.35468/6002-05

nicht mehr ablenken. Dann kreisen die Gedanken!“ Seine Geschichte erschien in verschiedenen Zeitungen; sie bietet nicht nur Einblick in die Lebenswelt eines Menschen mit psychischer Beeinträchtigung, sie vermittelt auch die Bedeutung des Sozialraumes und der beruflichen Angebote einer Werkstatt.



Abb. 9: Ausschnitt der digitalen Kunstausstellung „kreuz & quer“. (Quelle: Lebenshilfe Heinsberg/G. Kohlen 2020)

Virtuelle Kunst: Digitale Techniken bieten heute viele weitere Möglichkeiten, Medien- und Öffentlichkeitsarbeit zu realisieren. In die Anfangszeit der Corona-Pandemie 2020 fiel der Höhepunkt einer euregionalen Kooperation: Die Lebenshilfe Heinsberg plante eine Ausstellung von 50 Kunstwerken von Künstlern mit Behinderung, die in den Werkstätten der Lebenshilfe Heinsberg, dem Atelier „willsosein“ der Werkstätten der Lebenshilfe Aachen sowie im Atelier „Ut Glashoes“ in Maastricht beschäftigt sind. Aufgrund der Corona-Pandemie konnte die

vorbereitete Ausstellung öffentlich nicht gezeigt werden, weshalb man eine virtuelle Ausstellung konzipierte, die mit Hilfe einer dreidimensionalen Darstellung nun online begehbar ist. Statt einer zeitlich begrenzten, lokalen Präsentation wurde ein Raum geschaffen, der frei und barrierearm zugänglich ist.



Mehr zum Projekt mit virtueller Kunst:

www.kreuzundquer.art

Werkstätten bieten pure Vielfalt

Werkstätten haben heute vielfältige Möglichkeiten, aktiv an den Bildern zu arbeiten, die die Gesellschaft von ihnen hat. Wenn Hubert Hüppe Werkstätten kritisch als „Schimären" (Mischwesen in Anlehnung an die griechische Mythologie) bezeichnet und dem System vorwirft, dass es sich je nach Bedarf als Almosenempfänger oder wichtigen Wirtschaftsfaktor für die Region darstelle (Hüppe 2021), so könnte man diesen Vorwurf mit Blick auf die vielfältige Werkstätten-Landschaft auch positiv interpretieren: Werkstätten bieten zahlreiche Eindrücke und Bilder von individuellen Arbeitsplätzen, Chancen beruflicher Entfaltung und persönlicher Förderung in Kultur, Bildung, Bewegung und Sport. Sie kooperieren einerseits mit Unternehmen und engagieren sich andererseits gesellschaftlich. Vielfältige Räume für Begegnung und Miteinander sind so in ganz Deutschland geschaffen worden. Mit Blick auf diese unzähligen Angebote stellt sich hoffentlich eines Tages nicht mehr die Frage, ob die „vollständige" Inklusion durch Abschaffung aller Werkstätten tatsächlich das einzig erstrebenswerte Ziel sei. Vielleicht entwickeln sich stattdessen in Zukunft auch neue Ideen und Debatten rund um die Werkstätten, die Aspekte wie Lebensqualität oder Zufriedenheit im beruflichen Alltag in den Fokus rücken und Debatten gemeinsam mit denjenigen eröffnen, für die wir uns täglich engagieren.

Literatur

BAG WfbM (2014a): Die Ergebnisse der bundesweiten SROI-Studie. https://www.bagwfbm.de/page/sroi_ergebnisse (Abrufdatum: 11.11.2022)

BAG WfbM (2014b): „Mehr Wert als man denkt" – Bundesweite Studie berechnet Sozialbilanz von Werkstätten. Ergebnispräsentation der SROI-Studie – kompakt v. 23.10.2014. Online unter: https://www.bagwfbm.de/page/sroi_materialien (Abrufdatum: 11.11.2022)

BAG WfbM (2020a): Social Response on Invest (SROI). Online unter: https://www.bagwfbm.de/page/sroi_allgemein (Abrufdatum: 11.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-05

BAG WfbM (2021): Menschen in Werkstätten. Online unter: https://www.bagwfbm.de/page/25 (Abrufdatum: 11.11.2022)
BAG WfbM (2022a): Harmonisierte Bildungsrahmenpläne. https://www.bagwfbm.de/page/bildung_hBRP (Abrufdatum: 11.11.2022)
BAG WfbM (2022b): Statistik zu den durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelten 2021. Online unter: https://www.bagwfbm.de/article/6262 (Abrufdatum: 11.11.2022)
BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt – Erster Zwischenbericht. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.pdf?__blob=publicationFile&v=3 (Abrufdatum: 11.11.2022)
Brindal, Dave, (2013): Remploy factories shut up shop – the end of an era for disabled workers. The Guardian, 30.10.2013, Link: https://www.theguardian.com/society/2013/oct/30/remploy-factories-close-disabled-workers (Abrufdatum: 11.11.2022)
Deuermeier, D., Großekathöfer, B., Pieper, F. & Miske, J. (2022): Kritik an Werkstätten für Menschen mit Behinderungen. „Es ist ein Dumpinglohn-System“. In: Spiegel online vom 03.12.2022. Online unter: https://www.spiegel.de/wirtschaft/soziales/werkstaetten-fuer-menschen-mit-behinderungen-eu-abgeordnete-streitet-fuer-das-ende-der-einrichtungen-a-40cd1aed-1937-4f63-8636-fbbb-50f11abb (Abrufdatum: 11.01.2023)
Greving, H. & Scheibner, U. (Hrsg.) (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer.
Embrace (2022): Internetportal der Hotelkette Embrace. Online unter: https://www.embrace-hotels.de/index.php/embrace-2.html (Abrufdatum: 11.11.2022)
Halfar, B. & Wagner, B. (2011): Social Response on Invest: Präsentation der 1. Studie des SROI für Werkstätten für Menschen mit Behinderungen AWN-Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein, Online unter: www.lebenshilfe-heinsberg.de/sroi (Abrufdatum: 11.11.2022)
Hephata (2022): Evangelische Stiftung Hephata/Social-Media. Hephata startet mit inklusive Social-Media-Team. Online unter: https://hephata-mg.de/social-media (Abrufdatum: 11.09.2022)
Hicks, T. (2017): Die Auflösung der Werkstätten in Großbritannien. In: Psychosoziale umschau, 31. Jg., Heft 1/2017. Online unter: https://www.dgvt.de/aktuelles/details/?tx_ttnews%5Btt_news%5D=4520&cHash=5b4f8e79bb5fdebebfd4032e9b2f228e (Abrufdatum: 11.09.2022)
Hüppe, H. (2021): „Werkstätten“ im Konflikt mit dem Grundgesetz. In: H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.) (2021): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer, 36–64.
Jessen, B. & Schwarz, C. (2022): Ein Job trotz Handicap? Behinderte suchen Arbeit. Beitrag vom 31.01.2022, NDR. Online unter: https://www.ndr.de/fernsehen/sendungen/45_min/Ein-Job-trotz-Handicap-Behinderte-Menschen-suchen-Arbeit,sendung1222838.html (Abrufdatum: 11.11.2022)
König, M. (2021): „Es hätte auch mich treffen können“. Abgeordnete streitet für das Ende der Einrichtungen. Von M. König. In: Spiegel online vom 27.06.2021. Online unter: https://www.spiegel.de/gesundheit/kampf-gegen-werkstaetten-fuer-menschen-mit-behinderung-ihr-nichtbehinderten-koennt-das-nicht-verstehen-a-6ed3ad3d-63ce-4615-aa0c-202875469152 (Abrufdatum: 20.04.2022)
Krauthausen, R. (2022): Fair ist anders. Arbeitsbedingungen in Behindertenwerkstätten. Gastbeitrag vom 16.02.2022 auf ZEIT online. Online unter: https://www.zeit.de/arbeit/2022-02/menschen-behinderung-werkstaetten-arbeitsbedingungen-fairtrade-standards?utm_referrer=https%3A%2F%2Fsteadyhq.com%2F (Abrufdatum: 28.06.2022)
LAG WfbM Saarland (2022): Virtuelle Werkstatt. Angebot auf dem Internetportal der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen im Saarland e. V. Online unter: https://www.wfbsaar.de/?s=virtuelle+Werkstatt (Abrufdatum: 11.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-05

Langenau, L. (2003): Däumchen statt Schrauben drehen. In: Spiegel v. 18.09.2003. Online unter: https://www.spiegel.de/wirtschaft/behindertenwerkstaetten-daeumchen-drehen-statt-schrauben-a-265897.html (Abrufdatum: 28.06.2022)

Langensiepen, K. (2021): Bericht über die Umsetzung der Richtlinie 2000/78/EG des Rates zur Festlegung eines allgemeinen Rahmens für die Verwirklichung der Gleichbehandlung in Beschäftigung und Beruf unter Berücksichtigung der VN-BRK (2020/2086(INI). Online unter: https://www.europarl.europa.eu/doceo/document/A-9-2021-0014_DE.html (Abrufdatum: 20.04.2022)

Lebenshilfe (2022): Werkstätten ermöglchen vielfältige Arbeitsplätze und berufliche Förderangebote. Internetportal Lebenshilfe Heinsberg. Online unter: https://www.lebenshilfe-heinsberg.de/werkstaetten-der-lebenshilfe-heinsberg-ermoeglichen-vielfaeltige-arbeitsplaetze-und-berufliche-foerderangebote/ (Abrufdatum: 15.01.2023)

Philips D. S. (2019): Analyse: Die Inklusion von Menschen mit Behinderung in der Ukraine. Online unter: https://www.bpb.de/themen/europa/ukraine/284392/analyse-die-inklusion-von-menschen-mit-behinderung-in-der-ukraine/(Abrufdatum: 11.11.2022)

Rehadat (2022): Internetportal Rehadat Werkstatt. Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V. Online unter: https://www.rehadat-wfbm.de (Abrufdatum: 11.11.2022)

Rehadat talentplus (2022): Rehadat talentplus. Das Portal zu Arbeitsleben und Behinderung. Online unter: https://www.talentplus.de (Abrufdatum: 11.09.2022)

Rüffer, C. (2020): „Wie das System Behindertenwerkstätten Inklusion verhindert“. Video v. 18.06.2020 auf Youtube. Online unter: https://youtu.be/RqeoLRaO6wk (Abrufdatum: 11.11.2022)

Thelen, S. (2022): Der Cobot unterstützt Menschen mit Behinderung. Automatisierung bei DeinWerk in Heinsberg. In: Internetportal der Aachener Zeitung/Aachener Nachrichten vom 08.07.2022. Online unter: https://www.aachener-zeitung.de/lokales/heinsberg/der-cobot-unterstuetzt-menschen-mit-behinderung-bei-der-arbeit_aid-72588339 (Abrufdatum: 11.11.2022)

UN-Konventionell (2022): Netzwerk für Sozialraum-Arbeit e. V. Online unter: https://www.un-konventionell.info/materialien/(Abrufdatum: 11.09.2022)

Schreiner, M. (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer VS.

Stratmann, F. (2022): Werkstätten für Behinderte sind Einbahnstraßen. Niedrige Löhne, fehlende Perspektiven. Beitrag vom 27.03.2022 auf rbb24. Online unter: https://www.rbb24.de/panorama/beitrag/2022/03/werkstaetten-menschen-mit-behinderung.html (Abrufdatum: 20.04.2022)

Walter, J. & Basener, D. (2009): Werkstätten am Markt. Von der Idee zur Marke. Hamburg: 53 Grad Nord.

doi.org/10.35468/6002-05

Clarissa von Drygalski und Felix Welti

Erkenntnisse aus der UN-BRK zur geschützten Beschäftigung[1]

Die UN-Behindertenrechtskonvention[2] (UN-BRK) konkretisiert und erweitert die schon bestehenden Menschenrechte aus der sog. „Universal Bill of Rights“[3] aus der Perspektive von Menschen mit Behinderungen und stellt heute die Hauptbezugsquelle dar, wenn es um die Rechte von Menschen mit Behinderungen geht.[4] Sie wurde 2006 von der Generalversammlung der Vereinten Nationen beschlossen und ist in Deutschland am 26.03.2009 in Kraft getreten.[5] Seitdem wird ihre Bedeutung für die Ausgestaltung des Menschen mit Behinderungen betreffenden Rechts in Deutschland dem Grunde nach anerkannt und vom Gesetzgeber in Bezug genommen. Reichweite und Inhalt der sich daraus ergebenden Rahmenbedingungen für die deutsche Gesetzgebung und Rechtsanwendung sind im Einzelnen Gegenstand umfangreicher und kontroverser Diskussionen und werden in diesem Beitrag skizziert.

1 Dieser Text von Clarissa von Drygalski und Felix Welti ist ein aktualisierter Auszug aus dem ersten Zwischenbericht des Instituts für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik (ISG) und des infas – Institut für angewandte Sozialforschung in Kooperation mit Arnold Pracht und Felix Welti an das Bundesministerium für Arbeit und Soziales zur Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, erschienen als BMAS-Forschungsbericht 586, Juni 2021. Im Forschungsbericht findet sich dieser Auszug im Abschnitt 2.2, Seite 16ff. Das dortige Nummerierungssystem wurde für diesen Buchbeitrag aufgelöst.

2 UN-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 13.12.2006, für die Bundesrepublik Deutschland in Kraft getreten am 26.03.2009, BGBl. 2008 II, 1419, im Folgenden abgekürzt mit: UN-BRK, Übereinkommen oder die Konvention.

3 Aus dem Zivilpakt (IPbpR) und dem Sozialpakt (IPwskR) v. 16.12.1966 sowie der Allgemeinen Erklärung der Menschenrechte v. 10.12.1948.

4 Demke, Die UN-Behindertenrechtskonvention, 2014, 23; Hlava, Barrierefreie Gesundheitsversorgung, 2018, S. 73.

5 Gemäß Art. 45 Abs. 1 UN-BRK tritt das Übereinkommen 30 Tage nach Hinterlegung der Ratifikationsurkunde in Kraft. Deutschland hinterlegte diese am 24.02.2009 beim Generalsekretär der Vereinten Nationen, BGBl. II 2009, 812.

doi.org/10.35468/6002-06

Art. 27 UN-BRK – Recht auf Arbeit

In Art. 27 Abs. 1 S. 1 UN-BRK anerkennen die Vertragsstaaten das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit. Dies beinhaltet das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt und angenommen wird.[6] Art. 27 Abs. 1 S. 2 UN-BRK benennt zahlreiche geeignete Schritte der Vertragsstaaten zu diesem Ziel, darunter das Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. a)), das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. b)), die gleichberechtigte Ausübung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. c)) und die Förderung von Programmen für die berufliche Rehabilitation (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. k)).[7]
Den Auslegungen des Rechts auf Arbeit nach Art. 6 IPwskR folgend besteht Einigkeit darüber, dass aus Art. 27 UN-BRK kein Anspruch des Menschen mit Behinderung gegenüber dem Vertragsstaat auf einen konkreten Arbeitsplatz erwachsen soll.[8]
Geschützte Beschäftigungsverhältnisse in Werkstätten für behinderte Menschen werden in Art. 27 UN-BRK nicht erwähnt. Es ist daher durch Auslegung zu ermitteln, welche Aussagen Art. 27 UN-BRK zu ihrer grundsätzlichen Vereinbarkeit mit der Konvention trifft und welche Vorgaben er zu ihrer Ausgestaltung enthält.

Völkerrechtliche Anforderungen an die Auslegung von Art. 27 UN-BRK

Die Auslegung der Vorschriften der UN-BRK hat unter Anwendung der Wiener Vertragsrechtskonvention (WVK)[9] zu erfolgen. Maßgeblich für die Auslegung völkerrechtlicher Regelungen sind gem. Art. 31 Abs. 1 WVK Wortlaut, systematischer Zusammenhang sowie Sinn und Zweck der Konvention.[10] Einzubeziehen

---

6 Es handelt sich hierbei um eine Konkretisierung des Recht auf Arbeit aus Art. 6 IPwskR für Menschen mit Behinderungen.

7 In Art. 27 Abs. 2 UN-BRK wird das Verbot der Sklaverei und Leibeigenschaft geregelt. Dies ist für die Fragestellung des Gutachtens nicht relevant und wird daher im Gutachten nicht thematisiert.

8 Eichenhofer (2018), 33; Rothfritz, 403; Trenk-Hinterberger (2015 a), 106; Ventegodt Liisberg in: Della Fina/Cera/Palmisano), Art. 27 Rn. 2.

9 Wiener Übereinkommen über das Recht der Verträge vom 23.5.1969, BGBl II 1987, 757. BGBl. II 1985, 926.

10 Art. 31. WVK. Nach Art. 32 WVK können als ergänzende Auslegungsmittel die historische Auslegung sowie logische Schlüsse (z. B. Umkehrschluss) hinzugezogen werden, sollte nach Art. 31 WVK die Bedeutung unklar bleiben oder zu offensichtlich unvernünftigen Ergebnissen führen, vgl. Trenk-Hinterberger, in: Kreutz/Lachwitz/Trenk-Hinterberger, Einführung Rn. 51.

doi.org/10.35468/6002-06

in die Sinndeutung sind die allgemeinen Grundsätze, die die Konvention in Art. 3 UN-BRK bestimmt.[11] Zudem kommt den Äußerungen des jeweils zuständigen UN-Fachausschusses (hier der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen) besondere Bedeutung zu (s. Abschnitt „Geschützte Beschäftigung…“). Für die Auslegung entscheidend sind nur die authentischen Sprachfassungen, nicht jedoch die amtliche deutsche Übersetzung.[12]

Arbeit und Beschäftigung

Die Begriffe Arbeit und Beschäftigung („work and employment“), die Art. 27 UN-BRK in der Überschrift benennt, werden in der Vorschrift nicht definiert oder erläutert. Ihnen können jedoch Anhaltspunkte entnommen werden, die dafür sprechen, dass unter Arbeit primär die Erwerbsarbeit zu verstehen ist und nicht solche Formen der Arbeit, die unentgeltlich als u. a. Eigenarbeit oder Familienarbeit ausgeführt werden.[13] Unter dem in der verbindlichen englischen Fassung verwendeten Begriff „employment“ wird die entlohnte Erwerbstätigkeit verstanden.[14] Darüber hinaus ist „Beschäftigung“ der sozialrechtliche Begriff für eine nichtselbstständige Erwerbstätigkeit (§ 7 SGB IV).[15] Für eine auf entlohnte Erwerbstätigkeit beschränkte Auffassung spricht auch Art. 27 Abs. 1 S. 1 HS 2 UN-BRK, nach dem das Recht auf Arbeit die Möglichkeit beinhaltet, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen. Im Wege einer systematischen Auslegung kann darunter im Blick auf den nachfolgenden Art. 28 UN-BRK ein Lebensunterhalt verstanden werden, der einen angemessenen Lebensstandard ermöglicht, möglichst ohne auf staatliche Mindestsicherungsleistungen angewiesen zu sein.[16] Der Wortlaut der Vorschrift hilft bei der Frage, ob geschützte Beschäftigungsverhältnisse in Werkstätten ebenfalls unter Arbeit nach Art. 27 UN-BRK fallen, nur eingeschränkt weiter. Das Begriffspaar „Arbeit und Beschäftigung“ spricht zumindest für ein weites Verständnis der Erwerbsarbeit, ebenso die Erwähnung von „Beschäftigungsverhältnisse gleich welcher Art“ in Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. a) UN-BRK.[17] Im Rahmen der systematischen Auslegung und nach Sinn und

11 Aichele, APuZ 2010, 15.

12 Nach Art. 50 UN-BRK sind dies der arabische, der chinesische, der englische, der französische, der russische und der spanische Wortlaut der UN-BRK gleichermaßen. Vgl. auch Kotzur/Richter, in: Welke, UN-BRK, Anmerkungen zur Geltung und Verbindlichkeit im deutschen Recht, Rn. 14.

13 Welti/Nachtschatt, 69.

14 „employment“ umfasst sowohl die abhängige als auch die selbstständige Tätigkeit, so dass auch diese unter Arbeit im Sinne von Art. 27 UN-BRK zu verstehen ist, vgl. auch Trenk-Hinterberger in: Kreutz/Lachwitz/Trenk-Hinterberger, Art. 27, Rn. 3

15 Auch wenn der deutsche Wortlaut für die Auslegung nicht maßgeblich ist (s. Abschnitt „Völkerrechtliche Anforderungen…“) spricht doch die gewählte Übersetzung dafür, dass die Bundesregierung hier auch von entlohnter Erwerbsarbeit ausgeht.

16 Trenk-Hinterberger (2016), 108.

17 Bantekas/Pennilas/Trömel, in: Bantekas/Stein/Anastasiou Art. 27 UN-BRK, 769; Degener/Begg in: Della Fina/Cera/Palmisano, 34.

doi.org/10.35468/6002-06

Zweck der Konvention ist von einem erweiterten Arbeitsbegriff auszugehen, der auch die Arbeit in geschützten Beschäftigungsverhältnissen umfassen kann. Nach dem in der Literatur vertretenen Stufenmodell ist dem Konventionszweck (Art. 1 und Art. 3 UN-BRK) entsprechend das primäre Ziel des Art. 27 UN-BRK, Menschen mit Behinderungen die Erwerbsarbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt zu ermöglichen.[18] Sollte dies jedoch aufgrund der Art und Schwere der Behinderung nicht möglich oder vom Betroffenen nicht gewollt sein, so soll diesen Menschen die Möglichkeit offenstehen, in einem geschützten Rahmen zu arbeiten, dessen Ausgestaltung sich jedoch so weit wie möglich am ersten Arbeitsmarkt ausrichten und durchlässig zu diesem sein soll.[19] Für dieses weite Verständnis spricht der weite persönliche Anwendungsbereich der Vorschrift, der alle Menschen unabhängig vom Grad der Behinderung oder dem Bestehen voller oder dauerhafter Erwerbsminderung im Sinne des deutschen Sozialrechts (§ 43 Abs. 2 S. 2 und 3 SGB VI; § 41 SGB XII) erfasst.[20] Darüber hinaus ist in den Grundsätzen der UN-BRK in Art. 3 lit. a) UN-BRK die Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen, verankert. Dies kann in diesem Zusammenhang so verstanden werden, dass die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben nicht nur auf den ersten Arbeitsmarkt beschränkt werden darf, sondern auch geschützte Arbeitsräume für die Menschen zur Verfügung stehen sollen, die diese aufgrund von Art und Schwere ihrer Behinderung benötigen oder wollen.[21] Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. k) UN-BRK sieht zur Verwirklichung des Rechts auf Arbeit die Förderung von Programmen für die berufliche Rehabilitation ausdrücklich vor, unter die bestimmte Formen der geschützten Beschäftigung, u. a. in Werkstätten subsumiert werden können. Sowohl die Freiheit, eigene Entscheidungen zu treffen (Art. 3 lit. a UN-BRK) als auch das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt mit Arbeit zu verdienen, die frei gewählt oder angenommen ist (Art. 27 Abs. 1 Satz 1 HS 2 UN-BRK), bedeutet auf der anderen Seite, dass für Menschen mit schwereren Behinderungen die geschützte Beschäftigung nicht die einzige Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben sein darf.[22] So fordert Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. j) UN-BRK die Vertragsstaaten auf, das Sammeln von Arbeitserfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Menschen mit Behinderungen sowie Beschäftigungsmöglichkeiten und Unterstützung beim Einstieg auf den Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderungen (Art. 27 Abs. 1 S. 2 lit. e)

---

18 Masuch (2016), 18; Brose (2016), 140; Trenk-Hinterberger spricht in diesem Zusammenhang nicht von Stufenmodell, sondern von drei Leitideen, die aber inhaltlich mit dem Stufenmodell übereinstimmen dürften, Trenk-Hinterberger (2016), 106; Schmitt, NZS 2018, 251; Fasciglione (2015), 148.

19 Masuch (2016), 20; Trenk-Hinterberger (2016), 106, 110; Brose (2016), 143; Schmitt, NZS 2018, 252.

20 Masuch (2016), 18.

21 Trenk-Hinterberger (2016), 110; Brose (2016), 141.

22 Rothfritz, 404.

doi.org/10.35468/6002-06

UN-BRK) zu fördern.[23] Werkstätten müssen daher in sich differenziert sein und dürfen nicht die einzige Beschäftigungsmöglichkeit für Menschen mit Behinderung darstellen.[24] Je nach Wunsch und Fähigkeiten der Betroffenen soll eine freie Entscheidung gewährleistet sein.

Bestätigt wird diese Sichtweise durch die historische Auslegung. Während der Verhandlungen über den Text der UN-BRK stand ein Verbot von geschützter Beschäftigung nicht im Raum. Es war jedoch zunächst umstritten, ob geschützte Beschäftigungsverhältnisse in Werkstätten gesondert erwähnt werden sollten, um dort ebenfalls den Schutz der Arbeitnehmerrechte zu sichern.[25] Da Werkstätten durch ihren potentiell segregierenden Charakter nicht im Einklang mit den grundsätzlichen Zielen der UN-BRK stehen,[26] entschied man sich letztlich auf dem seinerzeitigen Stand des Wissens und der Diskussion gegen deren ausdrückliche Erwähnung.[27] Um sicherzustellen, dass in Werkstätten, so lange sie noch existieren, dieselben Arbeitnehmerrechte greifen wie auf dem ersten Arbeitsmarkt, wurden in Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. a) UN-BRK „Beschäftigungsverhältnisse gleich welcher Art“ in den Vertragstext aufgenommen.[28]

Problematisch im Hinblick auf die vorherigen Ausführungen sind die geringen Übergangsquoten aus der WfbM in den ersten Arbeitsmarkt, die ein Indiz dafür sind, dass ein Wechsel aus der Werkstatt faktisch nur sehr schwer möglich ist.[29] Weiterhin ist das Kriterium der Werkstattfähigkeit, das nur denjenigen einen Zugang zur WfbM erlaubt, die in der Lage sind, ein Mindestmaß an wirtschaftlich

23 Hierauf zielen u. a. Außenarbeitsplätze oder Praktika ab, bei denen die Beschäftigten Beschäftigte der WfbM bleiben. Der Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis soll durch das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) gefördert werden, dessen Inanspruchnahme bislang aber bei unter 1% der Werkstattbeschäftigten liegt; vgl. hinsichtlich der Zahlen zur Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit, Mattern, D5-2020, 3–5.

24 So auch das UN-Hochkommissariat in seiner Thematischen Studie zu Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen v. 17.12.2012, A/HRC/22/25 v. 17.12.2012, Ziff. 18.

25 Vgl. Bantekas/Pennilas/Trömel in: Bantekas/Stein/Anastasiou, Art. 27 UN-BRK, 769 mit weiteren Nachweisen.

26 Report of the Ad Hoc Committee on its sixth session v. 17.08.2005, A/60/266, Annex II, Nr. 96, abrufbar unter https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc6reporte.htm

27 Vgl. Bantekas/Pennilas/Trömel in: Bantekas/Stein/Anastasiou, Art. 27 UN-BRK, 769; vgl. Degener/Begg in: Della Fina/Cera/Palmisano, 34.

28 Vgl. Daily summary of discussions at the seventh Session v. 26.01.2006, Beitrag des IDC (International Disability Caucus), abrufbar unter https://www.un.org/esa/socdev/enable/rights/ahc7sum26jan.htm; vgl. Degener/Begg in: Della Fina/Cera/Palmisano, 34.

29 Eine offizielle Gesamtübersicht zu den Übergängen existiert nicht. Nach einer Studie betrug die Übergangsquote für den Zeitraum von 2002–2006 durchschnittlich nur 0,16%, Detmar u. a., S. 111; die Übergänge sollen weiterhin selten sein, BAG WfbM, https://www.bagwfbm.de/article/5199; vgl. auch die Inanspruchnahme des Budgets für Arbeit von unter 1% der WfbM-Beschäftigten, Mattern, D5-2020, 3–5; Die Bundesregierung begründet die unzureichende Datenlage hinsichtlich des Budgets für Arbeit mit dem kurzen Zeitraum seit dem Inkrafttreten der Neuregelung und verweist auf die in 2021 zu erwartenden Ergebnisse der Finanzuntersuchung nach § 25 Abs. 4 BTHG, vgl. BT-Drs. 19/8047, S. 2.

doi.org/10.35468/6002-06

verwertbarer Arbeitsleistung zu erbringen (§ 219 Abs. 2 SGB IX), kritisch im Hinblick auf Art. 27 UN-BRK zu bewerten. Durch dieses Tatbestandsmerkmal wird Personen mit einem hohen Hilfebedarf der Zugang zur Teilhabe am Arbeitsleben verwehrt. Diese Probleme sprechen jedoch nicht dagegen, WfbM als von Art. 27 UN-BRK erfasste Arbeitsstätten anzusehen, sondern müssen innerhalb der dadurch ermöglichten Prüfung bewertet werden.

Arbeitsmarkt

Art. 27 Abs. 1 Satz 1 HS 2 UN-BRK fordert einen offenen, integrativen (in der verbindlichen englischen und französischen Fassung ist hier von „inclusive"/„l'inclusion" die Rede, weshalb bei der Wortauslegung von einem inklusiven Arbeitsmarkt auszugehen ist) und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt. Die Auslegung, was unter einem solchen Arbeitsmarkt zu verstehen ist und ob Werkstätten ein Teil dessen sein können, wird zunächst durch die politisch-ökonomische Sichtweise auf den Arbeitsmarkt geprägt.[30] Versteht man den Arbeitsmarkt als soziales Gebilde, das auch über wirtschaftliche Marktgesetze hinaus u. a. durch staatliche Regulierungen und gesellschaftliche Zielsetzungen geprägt wird, so könnten auch geschützte Beschäftigungsverhältnisse als Teil des Arbeitsmarktes verstanden werden.[31] Für ein solches Verständnis spricht der systematische Zusammenhang: Indem nach Art. 27 UN-BRK das Recht auf Arbeit die Möglichkeit beinhaltet, den Lebensunterhalt zu verdienen, wird damit nicht das Gewicht auf die ökonomischen Marktgesetze gelegt, sondern die Reproduktionskosten der Arbeitskraft werden in den Vordergrund gestellt.[32]
Ebenso wie beim erweiterten Arbeitsbegriff geht die Literatur hier von einem weiten bzw. gestuften Verständnis des Arbeitsmarktes aus. Primäres Ziel ist es, den Zugang für behinderte Menschen zum allgemeinen Arbeitsmarkt durch eine konventionskonforme Umgestaltung (offen, inklusiv und zugänglich) zu gewährleisten.[33] Ist die Beschäftigung dort jedoch aufgrund der gegenwärtigen Anforderungen des Arbeitsmarktes sowie behinderungsspezifischer oder persönlicher Gründe nicht möglich oder gewollt, so können auch geschützte Beschäftigungsformen im Einklang mit Art. 27 UN-BRK stehen.[34] Dafür spricht eine an dem Konventionszweck ausgerichtete Auslegung, der auf die volle gesellschaftliche Teilhabe und, in Art. 27 UN-BRK konkretisiert, auf die Teilhabe am Arbeitsleben abzielt

30 Welti/Nachtschatt, 70.
31 Welti/Nachtschatt, 70, 71, danach könnte der Grund, Werkstätten als außerhalb des Arbeitsmarktes liegend zu betrachten, in einem rein ökonomischen Verständnis vom Markt, auf dem allein Angebot und Nachfrage über die Vermarktung von Arbeitskräften entscheiden, begründet liegen.
32 Vgl. Welti/Nachtschatt, 71.
33 Brose (2016), 142.
34 Brose, ebd.; Masuch (2016), 18; Trenk-Hinterberger (2016), 109 f.; Weinreich (2016), 148.

doi.org/10.35468/6002-06

und der die Heterogenität von Behinderung berücksichtigt. Unter den gegenwärtigen Bedingungen des Arbeitsmarktes wird es für einen Teil der Menschen mit schwerwiegenden Behinderungen nicht möglich sein, dort Fuß zu fassen. Es widerspräche dem Teilhabeziel der UN-BRK, wenn diese Menschen aufgrund der Abschaffung von geschützten Beschäftigungsverhältnissen mit dem Ziel einer Totalinklusion stattdessen in die Totalexklusion geraten würden, da sie gar keine Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben mehr hätten.[35]

Diskriminierungsverbot

Das Prinzip der Gleichheit und Nichtdiskriminierung ist einer der tragenden Grundsätze der UN-BRK (Art. 3 lit. b) UN-BRK) und in Art. 5 Abs. 2 UN-BRK als allgemeines Diskriminierungsverbot selbstständig niedergelegt. Der Grundsatz der Nichtdiskriminierung kann bereits dem Wortlaut entnommen werden und beinhaltet, dass die Vertragsstaaten anerkennen, dass alle Menschen vor dem Gesetz gleich sind, vom Gesetz gleich zu behandeln sind und ohne Diskriminierung Anspruch auf gleichen Schutz durch das Gesetz und gleiche Vorteile durch das Gesetz haben (Art. 5 Abs. 1 UN-BRK). Als Diskriminierung erfasst wird auch die Versagung angemessener Vorkehrungen (Art. 5 Abs. 1 und Abs. 2 i. V. m. Art. 2 UA 3 Satz 2 UN-BRK).[36] In Art. 27 Abs. 1 Satz 1 HS 1 UN-BRK findet sich das Prinzip in Form des Gleichheitskonzepts wieder („Die Vertragsstaaten anerkennen das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit") und macht damit deutlich, dass das Recht auf Arbeit Menschen mit Behinderungen ohne Diskriminierung aufgrund einer Behinderung zusteht.[37] Konkretisiert wird das allgemeine Diskriminierungsverbot aus Art. 5 Abs. 2 UN-BRK i. V. m. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. a) UN-BRK, der das Verbot der Diskriminierung aufgrund von Behinderung umfassend in allen Angelegenheiten im Zusammenhang mit einer Beschäftigung gleich welcher Art enthält. Dazu zählen Auswahl-, Einstellungs- und Beschäftigungsbedingungen und somit auch die Vergütung. Aber auch weitere in Absatz 2 aufgezählte Vertragspflichten zielen bereits dem Wortlaut nach auf die Herbeiführung eines diskriminierungsfreien Zustands ab. So soll das Recht auf Arbeit durch das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. b)) gesichert und gefördert werden. Hier wird ausdrücklich auf das Prinzip „gleiches Entgelt für gleichwertige Arbeit" Bezug genommen. Ferner wird die gleichberechtigte Ausübung von Arbeitnehmer- und Gewerkschaftsrechten gefordert (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. c)).

35 Vgl. Ritz, 3, 19.

36 Vgl. hierzu Welti/Frankenstein/Hlava, 18 ff.

37 Vgl. auch Degener (2015), 60; Trenk-Hinterberger in: Kreutz/Lachwitz/Trenk-Hinterberger, Art. 27 Rn. 4; Kalina, 47.

Diese Vorgaben sind insbesondere bei der Ausgestaltung von geschützten Beschäftigungsverhältnissen zu beachten, die nach den Vorgaben der UN-BRK so weit wie möglich am ersten Arbeitsmarkt ausgerichtet werden sollen (vgl. Abschnitt „Arbeit und Beschäftigung"). Die fehlende volle Geltung des Arbeitsrechts sowie die besondere sozialversicherungsrechtliche Stellung der Beschäftigten in der WfbM (die Beschäftigten sind nicht in die Arbeitslosenversicherung einbezogen – § 28 Abs. 1 Nr. 2 SGB III – und befinden sich überwiegend in einem arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis, für welches zwar arbeitsrechtliche Schutzvorschriften gelten, jedoch keine Geltung des Mindestlohngesetzes angenommen wird – §§ 1, 22 MiLoG)[38] könnten eine Diskriminierung darstellen, was im Weiteren jedoch noch näher zu prüfen ist.

Art. 26 UN-BRK – Teilhabe durch Habilitation und Rehabilitation

Nach Art. 26 Abs. 1 UN-BRK trifft die Vertragsstaaten die Pflicht, geeignete und wirksame Maßnahmen zu treffen, um Menschen mit Behinderungen in die Lage zu versetzen, ein Höchstmaß an Unabhängigkeit, umfassende, körperliche, geistige, soziale und berufliche Fähigkeiten sowie die volle Einbeziehung und die volle Teilhabe an allen Aspekten des Lebens zu erreichen und zu bewahren. Zur Verwirklichung dieses Zwecks haben sie umfassende Habilitations- und Rehabilitationsdienste und -programme zu organisieren, zu stärken und zu erweitern. Art. 26 UN-BRK ist nicht als subjektives Recht ausformuliert, sondern ist primär eine soziale Staatenpflicht, die die Rechte aus der Konvention ergänzt.[39] Diese sollen auch mit den Mitteln der Rehabilitation gesichert und gefördert werden. Besonders betont wird die Bedeutung der Rehabilitation für Gesundheit, Beschäftigung, Bildung und Sozialdienste. Für Arbeit und Beschäftigung spiegelt sich dies in Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. k) UN-BRK wider, der Art. 26 Abs. 1 UN-BRK insofern konkretisiert. Staatlich geförderte Rehabilitationsprogramme und damit auch die geschützte Beschäftigung in Werkstätten werden hier als ein geeigneter Schritt zur Sicherung und Förderung der Verwirklichung des Rechts auf Arbeit benannt. Nach dem Wortlaut (Art. 26 Abs. 1 – „full inclusion and participation in all aspects of life") sowie dem Sinn und Zweck der Konvention, die auf die volle Inklusion und Teilhabe abzielt (vgl. Art. 1, 3 und 4 Abs. 1 UN-BRK), sind auch Rehabilitationsmaßnahmen primär als inklusive Programme durchzuführen. Auch die Systematik, insbesondere der Bezug auf die Schwerpunktbereiche Gesundheit, Beschäftigung, Bildung und Sozialdienste, die jeder für sich genommen den Vorrang der Inklusion vor der Herstellung von Sondersystemen sehen, verdeutlichen dies. Insofern kann hier auf die Ausführungen zu Art. 27 UN-BRK Bezug genommen werden. Auch hier gilt, dass Rehabilitation

38 Zu der Frage des Mindestlohnes in diesem Zusammenhang siehe Bantekas/Pennilas/Trömel in: Bantekas/Stein/Anastasiou, Art. 27 UN-BRK, 778.

39 Welti in: Welke UN-BRK, Art. 25 und 26, Rn. 32; Nebe, SRa 2014, 2.

doi.org/10.35468/6002-06

nur dann in Sonderstrukturen wie der geschützten Beschäftigung in Werkstätten vorgenommen werden soll, wenn aufgrund der Art und Schwere der Behinderung, der Beschaffenheit des Arbeitsmarktes oder des Wunsches des Betroffenen keine inklusive Maßnahme möglich ist. Ob aus Art. 26 UN-BRK i. V. m. Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. k) UN-BRK gefolgert werden kann, dass alle geschützten Beschäftigungsverhältnisse auch rehabilitative Komponenten anbieten müssen, ist noch nicht abschließend geklärt worden.[40]

Geschützte Beschäftigung und ihre Entgeltsysteme in der Spruchpraxis des UN-Fachausschusses

Der UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen[41] hat die Aufgabe, die Umsetzung und Einhaltung der UN-BRK zu überwachen (Art. 34 UN-BRK). Zu diesem Zweck überprüft der Fachausschuss die in regelmäßigen Abständen von den Vertragsstaaten einzureichenden Staatenberichte und veröffentlicht das Ergebnis der Prüfung als Abschließende Bemerkungen (Concluding Observations). Darüber hinaus entscheidet der Fachausschuss über Individualbeschwerden nach dem Fakultativprotokoll und gibt Allgemeine Bemerkungen (General Comments) heraus, in denen er einzelne Artikel der Konvention auslegt und präzisiert. Seine Auffassungen dienen als Interpretationshilfe, konkretisieren die oft abstrakt-generell formulierten Konventionsbestimmungen und zielen auf eine Vereinheitlichung der Auslegung ab.[42]

Kerninhalte ausgewählter Staatenberichtsverfahren

Im Rahmen der Staatenberichtsverfahren[43] äußerte sich der Fachausschuss in seinen Abschließenden Bemerkungen mehrmals unter Art. 27 UN-BRK[44] konkret zu geschützten Beschäftigungssystemen und übte daran deutliche Kritik.[45] So

40 Vgl. Ferraina, 33.

41 Im Folgenden abgekürzt mit: Fachausschuss.

42 Vgl. Welti/Frankenstein/Hlava, 23, allgemein: Riedel, 160 ff.

43 Untersucht wurden die Staatenberichtsverfahren aller EU-Länder sowie der EU selbst (Stand 30.12.20).

44 Ausnahme bildet das Staatenberichtsverfahren der EU, in dem er sich unter Art. 32 UN-BRK zu geschützten Beschäftigungsverhältnissen äußert.

45 Deutschland, CRPD/C/DEU/CO/1 v. 17.04.2015, Ziff. 49, 50; Polen, CRPD/C/POL/CO/1 v. 24.09.2018, Ziff. 47, 48; Bulgarien, CRPD/C/BGR/CO/1 v. 24.09.2018, Ziff. 57,58; Slowenien, CRPD/C/SVN/CO/1 v. 05.03.208 Ziff. 45, 46; Luxemburg, CRPD/C/LUX/CO/1 v. 10.10.2017, Ziff. 46,47, Portugal, CRPD/C/PRT/CO/1 v. 21.04.2016 (sog. Berufszentren – „Occupational Activity Centres“), Ziff. 51, 52;, Slowakei, CRPD/C/SVK/CO/1 v. 21.04.2016, Ziff. 73,74; Litauen, CRPD/C/LTU/CO/1 v. 21.04.2016, Ziff. 51,52; Tschechien, CRPD/C/CZE/CO/1 v. 17.04.2015, Ziff. 51,52; Österreich, CRPD/C/AUT/CO/1 v. 30.09.2013, Ziff. 44,47; Italien, CRPD/C/ITA/CO/1 v. 05.09.2016, Ziff. 69,70; EU CRPD/C/EU/CO/1 v. 04.09.2015 Ziff. 74,75.

doi.org/10.35468/6002-06

zeigt er sich besorgt über die Förderung von Behindertenwerkstätten in Polen und die Segregation von Menschen mit Behinderungen in Werkstätten in Luxemburg, Deutschland und Slowenien sowie die zu hohen Beschäftigungszahlen von Menschen mit Behinderung außerhalb des allgemeinen Arbeitsmarktes in Tschechien und Österreich. Er kritisiert, dass die Ausübung des Rechts auf Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen in Portugal am häufigsten zur Beschäftigung in geschützten Beschäftigungen führt bzw. die Berufswahl in Italien aufgrund der Behinderung auf die Ausübung bestimmter Berufe eingeschränkt werden könne. Maßnahmen für die Beschäftigung auf dem ersten Arbeitsmarkt würden in der Slowakei nicht genügend gefördert. Es mangele in Deutschland und Bulgarien an Durchlässigkeit zum ersten Arbeitsmarkt, deren Folge niedrige Übergangszahlen seien, die durch finanzielle Fehlanreize gefördert würden. Der Fachausschuss zeigte sich besorgt über die Arbeitsbedingungen von Menschen mit Behinderungen in geschützten Beschäftigungen in Portugal und den dort gezahlten geringen Verdienst, z. B. in Österreich und Portugal.

Der Fachausschuss empfiehlt in dem Großteil der untersuchten Abschließenden Bemerkungen an die EU-Staaten, die Beschäftigung von Menschen auf dem ersten Arbeitsmarkt durch entsprechende Maßnahmen und die Bereitstellung finanzieller Mittel zu fördern und betont, dass der allgemeine Arbeitsmarkt in allen Bereichen und für alle Menschen mit Behinderungen offen, inklusiv und zugänglich sein soll. Immer wieder macht der Fachausschuss auf den Zusammenhang von Art. 27 UN-BRK mit dem Ziel 8.5 der Ziele für nachhaltige Entwicklung (Sustainable Development Goals) aufmerksam und fordert die Vertragsstaaten zur Umsetzung auf. Nach diesem Ziel soll bis 2030 volle und produktive Beschäftigung und menschenwürdige Arbeit für alle Frauen und Männer, eingeschlossen junge Menschen und Menschen mit Behinderungen erreicht werden. Zudem soll gleicher Lohn für gleiche Arbeit gezahlt werden.[46]

Auf geschützte Beschäftigungsverhältnisse wird in den Empfehlungen des Fachausschusses darüber hinaus auch konkret Bezug genommen. In einigen Abschließenden Bemerkungen fordert der Fachausschuss die (z. T. schrittweise) Abschaffung geschützter Beschäftigungsverhältnisse unter Einhaltung eines Zeitplans[47] sowie einen Plan für den Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt für diejenigen, die gegenwärtig in Behindertenwerkstätten arbeiten (Luxemburg). Mit dem Wechsel aus der Werkstatt in den allgemeinen Arbeitsmarkt solle keine Minderung des sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung verbunden sein (Deutschland). Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen auf dem ersten Arbeitsmarkt solle gefördert werden mit dem Ziel, den Übergang von Beschäftigten aus Behin-

46 Vgl. 8.5 der Ziele für nachhaltige Entwicklung, abrufbar unter https://www.unodc.org/southeastasiaandpacific/en/sustainable-development-goals.html

47 Deutschland Ziff. 50, Luxemburg, Portugal, Litauen, Litauen (hier ist etwas gemäßigter von einer „Umstellung“ von Behindertenwerkstätten hin zu einem offenen Arbeitsmarkt die Rede).

doi.org/10.35468/6002-06

dertenwerkstätten auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu erleichtern (Bulgarien, Portugal). Zudem sollten die geschützte Beschäftigung betreffenden gesetzlichen Regelungen aus menschenrechtlicher Sicht überprüft werden, um sie in Übereinstimmung zur UN-BRK zu bringen (Portugal).
Diese Haltung bestätigt sich auch in den Abschließenden Bemerkungen gegenüber der Europäischen Union. Dort äußert der Fachausschuss unter Art. 32 UN-BRK (Internationale Zusammenarbeit) Besorgnis darüber, dass die internationale Entwicklungsförderung der EU – entgegen den Grundsätzen und Bestimmungen der UN-BRK – genutzt wird, um u. a. Behindertenwerkstätten zu erhalten und auszubauen.[48] Er empfiehlt der EU, alle internationalen Entwicklungsförderungen, die genutzt werden, um die Segregation von Menschen mit Behinderungen zu festigen, abzubrechen. Stattdessen sollten diese Gelder in Projekte investiert werden, die auf die Erfüllung der UN-BRK hinzielen.[49]

Kerninhalte ausgewählter Individualbeschwerdeverfahren

In dem bislang einzigen Individualbeschwerdeverfahren gegen Deutschland („Gröninger")[50] befasste sich der Fachausschuss u. a. mit dem System der Eingliederungszuschüsse nach dem SGB III (§§ 88 bis 92 SGB III). Er machte dabei deutlich, dass sich Diskriminierungen auf ganz unterschiedliche Weise manifestieren können. Zwar sah der Ausschuss, dass die Eingliederungszuschüsse dafür gedacht sind, private Arbeitgeber zur Einstellung von Menschen mit Behinderung zu motivieren. Im vorliegenden Fall habe das System jedoch u. a. wegen des zusätzlichen Antragsverfahrens, das Arbeitgeber betreiben müssten und dessen Dauer und Ausgang ungewiss sei, eine eher abschreckende als ermutigende Wirkung gehabt.[51] Die Vertragsstaaten seien nach Art. 27 UN-BRK auch im privaten Sektor zur Schaffung einer befähigenden und förderlichen Arbeitsumgebung verpflichtet. Die bürokratischen Hürden, mit denen sich potentielle Arbeitgeber auseinandersetzen müssen, wenn sie Eingliederungszuschüsse für die Beschäftigung eines Menschen mit Behinderung beantragen, beeinträchtigten die Wirksamkeit des Systems. Dies versetze den sich bewerbenden Menschen mit Behinderung in eine nachteilige Lage und diskriminiere ihn indirekt.[52]
Bei der Förderung der Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, insbesondere bei dem Übergang aus geschützten Be-

48 Europäische Union, s. Fn. 40; entsprechend kritisierte der Fachausschuss auch, wenn Fördergelder der EU in den einzelnen Vertragsstaaten in singulärer Ausrichtung für segregierende Beschäftigungsverhältnisse genutzt werden (Litauen, s. Fn. 40.).
49 Europäische Union, s. Fn. 40.
50 CRPD/C/D/2/2010 v. 07.07.2014.
51 Ebd., Rn.6.2.
52 Ebd., das angewandte System der Eingliederungszuschüsse stehe daher nicht im Einklang mit Art. 27 Abs. 1 lit. h) i. V. m. Art. 3 lit. a), b), c), e), Art. 4 Abs. 1 lit. a) und Art. 5 Abs. 1 UN-BRK; ausführlich Nebe/Giese, RP Reha 1/2015, 55 ff.

doi.org/10.35468/6002-06

schäftigungsverhältnissen, haben die Vertragsstaaten dies bei der Gestaltung des Antragsverfahrens zu beachten, um einen Verstoß gegen Art. 27 UN-BRK zu vermeiden.[53] Um die vom Fachausschuss kritisierte mangelnde Durchlässigkeit der WfbM zu verbessern, wurde durch das BTHG u. a. das Budget für Arbeit eingeführt (§ 61 SGB IX), das sich an den vom Fachausschuss aufgestellten Maßstäben messen lassen muss.

Allgemeine Bemerkungen (General Comments)

Der Fachausschuss hat sich im General Comment Nr. 6 zu Gleichheit und Diskriminierung (Art. 5 UN-BRK)[54] auch zum Recht auf Arbeit und Beschäftigung nach Art. 27 UN-BRK geäußert. Um angemessene Vorkehrungen sicherzustellen (vgl. Art. 5 Abs. 3 UN-BRK) und um die tatsächliche Gleichberechtigung von Menschen mit Behinderung zu beschleunigen oder herbeizuführen (vgl. Art. 5 Abs. 4 UN-BRK), empfiehlt der Fachausschuss, dass die Vertragsstaaten den Wandel weg von segregierenden Arbeitsumgebungen für Menschen mit Behinderungen fördern sollen und ihre Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt unterstützen sollen. In der Zwischenzeit müssen diese besonderen Arbeitsumgebungen aber im Einklang mit den Zielen und Vorschriften der Konvention stehen und dürfen nicht zu der Aufrechterhaltung von Isolierung, Segregation oder anderen Formen der Diskriminierung führen.[55] Die Vertragsstaaten sollen sicherstellen, dass in getrennten Arbeitsumgebungen mit sofortiger Wirkung die Arbeitnehmerrechte anwendbar sind.[56] Das Recht, die Beschäftigung frei zu wählen, soll gewährleistet sein.[57] Ebenso sollen Menschen mit Behinderungen nicht geringer als mit dem Mindestlohn entlohnt werden und sie sollen ihre Ansprüche auf Sozialleistungen nicht durch die Aufnahme von Arbeit verlieren.[58] Der Fachausschuss fordert die Vertragsstaaten auch dazu auf, dafür zu sorgen, dass sowohl Eintritt in als auch Ausscheiden aus einem Beschäftigungsverhältnis von Menschen mit Behinderungen ordnungsgemäß und ohne Diskriminierungen ablaufen. Der Zugang zu Sozialleistungen bzw. -ansprüchen, wie Rentenzahlungen oder Leistungen bei Arbeitslosigkeit, soll gleichberechtigt und wirksam sichergestellt werden.[59]

---

53 Hierzu gehört nach Welti/Frankenstein/Hlava auch, den materiell-rechtlichen Kern einer Vorschrift in Einklang zu bringen mit etwaigen Verwaltungsvorschriften, die dessen Durchsetzung erschweren, S.24.
54 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018.
55 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 29.
56 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 67 lit. a).
57 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 67 lit. b).
58 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 67 lit. c).
59 CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 67 lit. e), danach dürften auch Ansprüche auf Sozialleistungen nicht durch die Exklusion von Beschäftigung verletzt werden und somit die exkludierende Situation weiter verschärfen.

doi.org/10.35468/6002-06

Zur Zeit arbeitet der Fachausschuss an einem General Comment zu Art. 27 UN-BRK und hat am 9.9.2022 einen Entwurf veröffentlicht.[60] Darin stellt der Fachausschuss klar, dass geschützte Beschäftigungsverhältnisse mit segregierendem Charakter wie WfbM nicht etwa eine Form fortschrittlicher Umsetzung des Rechts auf Arbeit von Menschen mit Behinderungen sind. Im Gegenteil werden diese als unvereinbar mit den Ansprüchen aus Art. 27 Abs. 1 UN-BRK angesehen, insbesondere wenn die dortige Beschäftigung nicht auf einer freien Wahlmöglichkeit beruht.[61] Der Fachausschuss nimmt vollständig Bezug auf die bereits oben dargestellten Empfehlungen an die Vertragsstaaten in General Comment Nr. 6[62] und bekräftigt die Auffassung, dass das Recht auf gerechte und günstige Arbeitsbedingungen (Art. 27 Abs. 1 Satz 2 lit. b) UN-BRK) eine Vergütung nicht unterhalb des Mindestlohnes beinhaltet.[63] Er empfiehlt den Vertragsstaaten, segregierende Beschäftigungsverhältnisse, wie WfbM, schnell abzubauen und zu diesem Zwecke Aktionspläne mit Angaben zu Ressourcen, Zeitrahmen und Überwachungsmechanismen zu erstellen, die den Übergang von segregierender Beschäftigung zum offenen Arbeitsmarkt gewährleisten. Der Umbauprozess erfordere eine Überprüfung der Rechtsgrundlagen geschützter Beschäftigung sowie eine Einbeziehung von und Zusammenarbeit mit Menschen mit Behinderung und deren Interessenverbänden.[64]

Ergebnis

Die Spruchpraxis des Fachausschusses offenbart eine durchweg kritische Sicht auf geschützte Beschäftigungsverhältnisse in Werkstätten. Zwar ist festzustellen, dass es keine einheitliche Definition von Werkstätten gibt und diese tatsächlich in den einzelnen EU-Staaten sehr unterschiedlich ausgestaltet sein können.[65] Gemein ist ihnen jedoch in der Beurteilung des Fachausschusses, dass sie die Segregation von Menschen mit Behinderung zur Folge haben oder diese fördern, und sie daher grundsätzlich im Konflikt mit den Zielen der UN-BRK sind. Aus diesem Grunde empfiehlt der Fachausschuss in einigen Abschließenden Bemerkungen zu den Länderberichten, wie auch in dem Entwurf des General Comment zu Art. 27

60 Entwurf vom 09.09.2022, einzusehen unter https://www.ohchr.org/en/documents/general-comments-and-recommendations/crpdcgc8-general-comment-no-8-2022-right-persons

61 Ebd., Ziff. 12.

62 Ebd. Ziff. 63 mit Verweis auf CRPD/C/GC/6 v. 26.04.2018, Ziff. 67.

63 Ebd. Ziff. 25, 27.

64 Ebd. Ziff. 81 lit. i).

65 Vgl. Ausschuss für Beschäftigung und soziale Angelegenheiten (EMPL) „Reasonable Accommodation and Sheltered Workshops for People with Disabilities: Costs and Returns of Investments“ (2015), https://www.europarl.europa.eu/RegData/etudes/STUD/2015/536295/IPOL_STU%282015%29536295_EN.pdf, 22.

doi.org/10.35468/6002-06

UN-BRK, die Abschaffung der Werkstätten, teilweise unter Erstellung von Zeitplänen, Aktionsplänen oder wie gegenüber Deutschland durch sofort umsetzbare Ausstiegsstrategien. Er spricht diese Empfehlung jedoch nie isoliert aus, sondern stellt sie in den Zusammenhang der gleichzeitigen Förderung eines für alle Menschen mit Behinderungen inklusiven, offenen und zugänglichen Arbeitsmarktes. Zu beachten ist zudem, dass der Fachausschuss nicht allen Ländern, in denen geschützte Beschäftigungsverhältnisse existieren, deren Abschaffung empfiehlt, teilweise diese sogar gar nicht thematisiert.[66] Ein Zusammenhang mit der Ausgestaltung der geschützten Beschäftigung in den jeweiligen Ländern ist nicht unmittelbar ersichtlich.

Daraus ergibt sich, dass nicht eine Ad hoc-Auflösung von geschützter Beschäftigung gefordert wird, die abgekoppelt von den tatsächlich vorherrschenden Verhältnissen auf dem ersten Arbeitsmarkt herbeigeführt würde.[67] Eine solche Strategie hätte unter den jetzigen Bedingungen des Arbeitsmarktes statt einer Vollinklusion eine Vollexklusion von vielen Menschen, die gegenwärtig in Werkstätten arbeiten, zur Folge. Bei den Behindertenwerkstätten soll es sich vielmehr um eine Übergangserscheinung handeln, bis der allgemeine Arbeitsmarkt durch entsprechende Förderung so inklusiv, offen und zugänglich gestaltet ist, dass er allen Menschen mit Behinderungen offen steht.[68] Der Fachausschuss macht aber ebenso deutlich, dass bereits jetzt aktiv ein Umbauprozess in Gang gesetzt werden und gefördert werden soll und dass in der Zwischenzeit die Bedingungen in den Werkstätten so gestaltet werden müssen, dass sie mit Art. 27 UN-BRK im Einklang stehen.[69]

Aus den Äußerungen können Rückschlüsse darauf gezogen werden, welche Anforderungen an die Systeme geschützter Beschäftigung gestellt werden. Je segregierender und undurchlässiger die geschützte Arbeitsumgebung ist, je weniger Wahlmöglichkeiten dem Menschen mit Behinderungen zur Verfügung stehen, desto weniger wird sie den Anforderungen der Konvention gerecht. Dabei sind insbesondere die Arbeitsbedingungen, der Status der Beschäftigten sowie ihre

66 Keine Thematisierung erfolgt z. B. in den Abschließenden Bemerkungen zu den Berichten von Spanien, Belgien, Ungarn, obwohl diese Länder Sonderarbeitsstätten betreiben, vgl. BT-WD, Werkstätten für behinderte Menschen in ausgewählten EU-Staaten. USA und Kanada, WD 6-3000-040/16.

67 Die in diesem Zusammenhang verwendeten Formulierungen wie „timetable“/„timeline“ (Zeitplan, Zeitschiene), vgl. Deutschland, Slowakei, „process“ (Prozess), „transition“ (Umstellung, Übergang), vgl. Deutschland, Slowakei sowie das Wort „phase out“ (schrittweise abbauen, auslaufen lassen), vgl. Luxemburg, s. für Az. Rn. 40, unterstreichen die Auslegung, dass der Ausschuss von einem Umbauprozess und nicht von einer sofortigen Beendigung geschützter Beschäftigungen in Werkstätten ausgeht.

68 Dies entspricht auch der Auffassung des UN-Hochkommissariats in seiner Thematischen Studie zu Arbeit und Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen v. 17.12.2012A/HRC/22/25 v. 17.12.2012, Ziff. 16.

69 Ebd. Ziff 22 Satz1 und 2, Ziff. 22 lit a).

doi.org/10.35468/6002-06

sozialversicherungsrechtliche Stellung zu beachten. Es soll sichergestellt werden, dass die Beschäftigten bei Eintritt in den Arbeitsmarkt keine Minderung des sozialen Schutzes bzw. der Alterssicherung erfahren. Zudem spricht sich der Fachausschuss für die Geltung des Mindestlohnes aus.

Literatur

Aichele, V. (2019): Behinderung und Menschenrechte – Die UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen. In: APuZ 23/2010, 13–19.

Bantekas, I. u. a. (2018): The UN Convention on the Rights of Persons with Disabilities – A Commentary. Oxford: University Press (zit. Bearbeiter in Bantekas, Stein & Anastasiou).

Brose, W. (2016): Das Recht auf Arbeit behinderter Menschen nach Art. 27 UN-BRK. In: K.-J. Bieback, C. Bögemann, G. Igl & F. Welti (Hrsg.) (2016): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen. Münster, Hamburg, London: Lit, 135–144 (zit.: Brose 2016).

Brose, W. (2016a): Das Recht behinderter Menschen auf Arbeit nach Art. 27 UN-BRK. In: RdLh 2016, 1–5 (zit.: Brose 2016a).

Degener, T. (2015): Die UN-Behindertenrechtskonvention – ein neues Verständnis von Behinderung. In: T. Degener & E. Diehl (Hrsg.) (2015): Handbuch Behindertenrechtskonvention – Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: Bundeszentrale politische Bildung, 55–74 (zit.: Degener 2015).

Della Fina, V. u. a. (2017): The United Nations Convention on the Rights of Persons with Disabilities – A Commentary. Cham (Schweiz): Springer (zit. Bearbeiter in Della Fina/Cera/Palmisano).

Demke, F. (2014): Die UN-Behindertenrechtskonvention – Auswirkungen auf Sozialpolitik und Behindertenhilfe in Deutschland. Hamburg: disserta Verlag.

Drygalski, C. von (2020): Die Werkstatt für behinderte Menschen in der zweiten Staatenprüfung Deutschlands zur Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Beitrag D11-2020. Online unter: www.reha-recht.de (Abrufdatum: 13.05.2020) (zit.: von Drygalski, D11-2020).

Eichenhofer, E. (2018): Die UN-BRK als Internationales Sozialrecht. In: G. Wansing, F. Welti & M. Schäfers (Hrsg.) (2018): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen – Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, 19–35 (zit. Eichenhofer 2018).

Eichenhofer, E. (2018a): Angemessene Vorkehrungen als Diskriminierungsdimension im Recht – Menschenrechtliche Forderungen an das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz. Baden-Baden: Nomos (zit. Eichenhofer 2018a).

Fasciglione, M. (2015): Article 27 of the CRPD and the Right of Inclusive Employment of People with Autism. In: V. Della Fina & R. Cera (Hrsg.) (2015): Protecting the rights of people with autism in the fields of education and employment – International, European and national perspectives. Cham (Schweiz) u. a.: Springer, 145–170 (zit. Fasciglione 2015).

Ferraina, S. (2012): Analysis of the legal meaning of Article 27 of the UN CRPD – Key challenges for adapted work settings. Brüssel: EASPD.

Hlava, D. (2018): Barrierefreie Gesundheitsversorgung – Rechtliche Gewährleistung unter besonderer Berücksichtigung der Rechtsdurchsetzung. Baden-Baden: Nomos.

Kreutz, M. u. a. (Hrsg.) (2013): Die UN-Behindertenrechtskonvention in der Praxis – Erläuterungen der Regelung und Anwendungsgebiete. München: Luchterhand (zit.: Bearbeiter in: Kreutz/Lachwitz/Trenk-Hinterberger).

Masuch, P. (2016): Was hat die UN-BRK für eine bessere Teilhabe am Arbeitsleben gebracht? – Rede am Werkstättentag am 21.09.2016 in Chemnitz (zit.: Masuch 2016).

doi.org/10.35468/6002-06

Nebe, K. & Giese, M. (2015): Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben aus dem Blickwinkel der UN-Behindertenrechtskonvention. In: RP Reha, 1/2015, 55–61.
Rabe-Rosendahl, C. (2017): Angemessene Vorkehrungen für behinderte Menschen im Arbeitsrecht – Artikel 5 der Richtlinie 2000/78/EG und seine Umsetzung in Deutschland und Großbritannien. Baden-Baden: Nomos.
Riedel, E. (2005): Allgemeine Bestimmungen des internationalen Paktes über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte. In: Deutsches Institut für Menschenrechte (Hrsg.) (2005): Die „General Comments“ zu den VN-Menschenrechtsverträgen – Deutsche Übersetzung und Kurzeinführungen. Baden-Baden: Nomos, 160–173.
Ritz, H.-G. (2015): Teilhabe von Menschen mit wesentlichen Behinderungen am Arbeitsmarkt – Gutachten im Auftrag der Abteilung Wirtschafts- und Sozialpolitik der Friedrich-Ebert-Stiftung. Bonn: Friedrich-Ebert-Stiftung.
Rothfritz, L. P. (2010): Die Konvention der Vereinten Nationen zum Schutz der Rechte von Menschen mit Behinderungen – Eine Analyse unter Bezugnahme auf die deutsche und europäische Rechtsebene. Frankfurt a. M.: Peter Lang.
Schmitt, L. (2018): Das Bundesteilhabegesetz auf dem Prüfstand der UN-Behindertenrechtskonvention. In: NZS 2018, 247–255.
Trenk-Hinterberger, P. (2015): Arbeit, Beschäftigung und Ausbildung. In: T. Degener & E. Diehl (Hrsg.) (2015): Handbuch Behindertenrechtskonvention – Teilhabe als Menschenrecht – Inklusion als gesellschaftliche Aufgabe. Bonn: Bundeszentrale politische Bildung, 105–117(zit.: Trenk-Hinterberger 2015a).
Trenk-Hinterberger, P. (2016): UN-BRK und Teilhabe am Arbeitsleben. In: B. Küstermann & M. Eikötter (Hrsg.) (2016): Rechtliche Aspekte inklusiver Bildung und Arbeit – Die UN-Behindertenrechtskonvention und ihre Umsetzung im deutschen Recht. Weinheim: Beltz, 105–131 (zit. Trenk-Hinterberger 2016).
Weinreich, B. (2016): Das Recht auf Arbeit: Realisierung und Defizite für Personen, die als nicht erwerbsfähig gelten. In: K.-J. Bieback, C. Bögemann, G. Igl & F. Welti (Hrsg.) (2016): Der Beitrag des Sozialrechts zur Realisierung des Rechts auf Gesundheit und des Rechts auf Arbeit für behinderte Menschen. Münster, Hamburg, London: Lit, 145–152.
Welke, A. (Hrsg.) (2012): UN-Behindertenrechtskonvention – Kommentar mit rechtlichen Erläuterungen (K 2). Berlin: Deutscher Verein (zit. Bearbeiter in Welke, UN-BRK).
Welti, F., Frankenstein, A. & Hlava, D. (Hrsg.) (2018): Angemessene Vorkehrungen und Sozialrecht – Gutachten erstattet für die Schlichtungsstelle nach dem Behindertengleichstellungsgesetz. Berlin: Schlichtungsstelle Behindertengleichstellungsgesetz.
Welti, F. & Nachtschatt, E. (2018): Das gleiche Recht von Menschen mit Behinderungen auf Arbeit nach Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention. In: G. Wansing, F. Welti & M. Schäfers (Hrsg.) (2018): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen – Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos.

doi.org/10.35468/6002-06

Roland Weber

Neuer Mut durch WfbM – ein Erfahrungsbericht

Was kann ich in Deutschland machen, nach eineinhalb Jahren Psychiatrie-Aufenthalt und einem halben Jahr in einer Tagesklinik, um wieder meinen Weg in die Gesellschaft zurückzufinden? Natürlich sind das Situationen, welche den einen oder anderen den restlichen Mut verlieren lassen. Wie wird es Ihnen als Leser oder Leserin gehen, wenn Sie diese Zeilen und den folgenden Erfahrungsbericht lesen?
Die vorliegenden Schilderungen geben durch das Erleben und den Werdegang eines ehemaligen Werkstattbeschäftigten einerseits eine biografische und damit sehr persönliche Antwort auf diese Fragen. Andererseits mögen sie dazu anregen, eine solche Berufsbiografie für sich selbst und seine Meinung über den Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) anders zu sehen und zu verstehen. Kennzeichnend ist, dass der Autor durch Wertschätzung und persönliches Engagement in einer WfbM sein zweites, erfüllendes Arbeitsleben gefunden hat.

Ein Blick in mein Arbeitsleben

Das Ganze spielte sich um die Jahrtausendwende ab. Da bekomme ich die Diagnose: Schwere Depression nach Belastungs-Syndrom und nach einem Suizidversuch. Dann eineinhalb Jahre Aufenthalt in einem Psychiatrischen Krankenhaus. Danach ein halbes Jahr Tagesklinik.
Wie kommt so eine schleichende Depression, deren Anzeichen mich schon über längere Zeit begleitet hatten und die ich nicht wahrhaben wollte? Dazu kommen meine eigenen Gedanken, meine Scham, dass mir das passierte – als Fachmann im Psychiatriebereich…
Mein bewegtes Leben ist und war schön und interessant. Mein Arbeitsleben begann mit einer Ausbildung zum Maurer. Ich arbeitete lange Jahre im Speditionsbereich: von der herkömmlichen Spedition bis zum Fracht-Agenten am Frankfurter Flughafen bis zu meiner Tätigkeit bei einer damals noch existierenden Fluggesellschaft, der PAN-AM.
Dieses Leben machte mir Spaß. Meine Frau studierte in Gießen Agrarwissenschaften, und unser Ziel war es, in die Entwicklungshilfe zu gehen. Also ein ganz

doi.org/10.35468/6002-07

normales Leben, mit ganz normalen Träumen – wie sie viele Menschen auch haben.
Durch eine stressbedingte Erkrankung im Jahr 1980 hatte ich die Möglichkeit und viel Zeit, mir in einer Rehabilitations-Einrichtung Gedanken über unsere Zukunft zu machen. Und die machte ich mir ernsthaft. Ein wenig Glück kam dazu bei meinen Überlegungen. Ich half öfters mal in einer Jugendherberge aus. Nun suchte das Jugendherbergswerk Bayern für eine der schönst gelegenen Jugendherbergen „Am Sudelfeld“, auf 1200 Meter Höhe gelegen, eine neue Leitung für dieses Haus. Das hat uns gefallen – und wir wurden Herbergseltern. Einer meiner fast schönsten Arbeitsplätze in meinem Leben. Nach einigen Jahren wurde ich nach Nürnberg versetzt. Ins Jugendgästehaus auf der Burg mit 340 Betten. Da verbrachte ich sieben Jahre als kommissarischer Leiter. Ich hatte Verantwortung für 35 Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen. Das Schönste waren die internationalen Gäste. Für diese Gäste nahm ich mir die Zeit und zeigte ihnen die Altstadt von Nürnberg mit all den historischen Häusern. Aber alles hat ein Ende, denn ich war damals nicht mehr verheiratet. In Bayern war es damals üblich, dass nur Ehepaare eine Jugendherberge leiten dürfen.

Ein neuer Weg in meinem Arbeitsleben

1991 bekam ich die Chance zu einer Umschulung zum Krankenpfleger in der Psychiatrie. Die Schule der Krankenpflege war in Friedrichsdorf in Hessen. Die Schule war gut, und es machte mir Spaß, diese Ausbildung und diese berufliche Neuorientierung zu erleben. Zeitgleich wurde ich Vater einer wunderbaren Tochter. Ja, so hört sich ein fast normales Leben an – oder? Nach dem Examen und zwei Jahren als Krankenpfleger machte ich die Zusatzausbildung zum Stations- und Abteilungsleiter in einer Akutaufnahmestation in einer Psychiatrie in Hessen. Die Arbeit mit den Kolleginnen und Kollegen lief sehr gut. Eine gute und verlässliche Mannschaft ist etwas sehr Wichtiges in einer Akutaufnahme.
An Worte wie „Mobbing“ oder andere diskriminierende Machenschaften dachte ich nicht. Ich sah das damals nicht und wollte es auch nicht wahrnehmen. Meine Vorgesetzte hatte mit dem Arbeitsstil unserer Station Schwierigkeiten. Ich wollte es nur mal erwähnen, denn diese Frau hatte schon zu viel Raum in meinem Arbeitsleben eingenommen. Nach Jahren der Stationsleitung ließ ich mich in den Nachtdienst versetzen. So, dachte ich, konnte ich ihr aus dem Weg gehen. Ich orientierte mich neu – als Berufsbetreuer für drogen- und alkoholkranke Menschen. Da ich aus meiner Arbeit im psychiatrischen Bereich einiges an Erfahrung mitbringen konnte, bekam ich hauptsächlich Klienten aus diesen Bereichen. Nun war ich selbstständig mit aller Konsequenz. Das erste Mal in meinem Arbeitsleben. Warum erzähle ich das so ausführlich? Ich sage immer, das war mein erstes

doi.org/10.35468/6002-07

Leben, mein Leben vor der WfbM. Natürlich bekam das alles erst später seinen Sinn.
Der Tod einiger meiner Klienten gab meiner schon existenten Depression Schub. Und auch die Trennung von meiner Lebensgefährtin ließ das Ausmaß der Depression richtig akut werden. Ich konnte meiner Arbeit nicht mehr nachgehen. Zeitgleich der komplette Rückzug von Freunden und Bekannten. Ich konnte das Haus nicht mehr verlassen aus irgendwelchen Ängsten. Ich hatte nichts mehr getrunken und gegessen – und das über Tage hinweg. Bis eine Bekannte sich Sorgen machte. Sie kam mich besuchen und fand mich in einem schlimmen Zustand. Sie ist auch Krankenschwester, hatte gleich den Notarzt gerufen, und ich wurde ins Krankenhaus gebracht. Nach 14 Tagen in der Somatik wurde mir nahegelegt, mich in eine Psychiatrie zu verlegen. Der Aufenthalt, die Behandlung dauerte eineinhalb Jahre. Dann kam noch die Tagesklinik für ein halbes Jahr, bis ich das Gefühl hatte: Nun geht es wieder aufwärts. Ich hatte mein Haus verloren, hatte enorme Schulden, suchte eine Wohnung und wollte wieder arbeiten.

Es ging wieder aufwärts. Ging es das wirklich?

Ich machte einen Termin beim Job-Center und stellte mich als arbeitssuchend vor. Der Mitarbeiter gab mir eine klare Antwort. Ich zitiere: „Herr Weber, Sie sind 52 Jahre alt und sind psychisch krank. Denken Sie, der Arbeitsmarkt wartet auf Sie? Beantragen Sie die Erwerbsminderungs-Rente und bleiben Sie zuhause. Sie haben genug gearbeitet."
Diese Aussage musste ich erst einmal verarbeiten. Das konnte ich mir am wenigsten vorstellen: Zuhause zu sitzen und warten, bis der Tag vorüber geht.

Der Weg in die WfbM

Nach einigen Überlegungen und einem sehr guten Gespräch beim Bezirk Unterfranken mit einer sehr erfahrenen Sachbearbeiterin – ich weiß heute noch ihren Namen – ein Lichtblick: Ich fragte nach einer Einrichtung für psychisch kranke Menschen, um einer Beschäftigung nachgehen zu können. Um wieder ins gesellschaftliche Leben zurückzukommen. Ich bekam die Zusage vom Bezirk und musste dann nach Nürnberg, denn da war eine Werkstatt für Menschen mit psychischen Erkrankungen. Aber auch meine Familie und viele alte Freunde waren dort.
Die beantragte Erwerbsminderungs-Rente wurde abgelehnt. Unterstützt vom VdK legte ich Widerspruch ein. Beim dritten Widerspruch hatten wir dann Erfolg. Ich holte mir daraufhin Unterstützung von einer Berufsbetreuerin, die vom Familiengericht bestellt wurde. Sie kümmerte sich dann um die Renten-Angelegenheit und um die Schulden.

doi.org/10.35468/6002-07

Ich hatte zur Vorstellung in der WfbM, der ARBEWE gGmbH, einen Termin bekommen, der positiv verlief. Auch einen Wohnheim-Platz hatte ich bekommen, denn nun war ich ja plötzlich Sozialhilfe-Empfänger. Das war schon eine ungewohnte Situation, mit der ich auch erst einmal zurechtkommen musste. Nach einem weiteren Jahr wurde mir die Rente genehmigt. Das machte sich auch in meinem Krankheitsbild positiv bemerkbar. Der Berufsbildungsbereich machte mir so richtig Spaß, und ich fühlte mich gut in dieser Werkstatt aufgehoben. Mein Krankheitsbild besserte sich. Nachdem ich nach zwei Jahren einen Beschäftigungsvertrag bekommen hatte, wurde ich eines Tags zum Geschäftsführer gerufen – zu einem Gespräch. Ich wurde gefragt, ob ich mal Lust hätte, nach Berlin zu fahren. Da ist jedes Jahr eine politische Veranstaltung, wo es um die Arbeit der Werkstatträte geht. Natürlich wusste ich von der Funktion eines Werkstattrates in der Werkstatt. Unser Werkstattrat war zurückgetreten und im Oktober dieses Jahres waren wieder Neuwahlen. Ich sollte mich informieren und könnte mir ja überlegen, ob ich mich als Kandidat zur Wahl aufstellen lassen will – gemeinsam mit zwei anderen Beschäftigten. Der Austausch in Berlin mit den schon aktiven Werkstatträtinnen und -räten war sehr interessant, und ich konnte mir das vorstellen. Das war der Beginn meines zweiten Arbeitslebens – ohne dass ich es damals so richtig erahnen konnte.

Werkstattrats-Arbeit und meine Zukunft

Es waren die Wahlen zum Werkstattrat. Ja, und meine Mitbewerberinnen und Mitbewerber und ich, wir wurden gewählt. Und somit hatte diese Werkstatt wieder einen gewählten Werkstattrat. Natürlich mussten wir uns nun einarbeiten.
Wir bekamen ein Büro mit einem PC und einen abschließbaren Büroschrank – so wie es die Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) vorsieht. Der Geschäftsleiter gab das „o. k." für Bücher, in denen wir die Grundlagen der Werkstattrats-Arbeit kennenlernen konnten. Diese Arbeit als Vorsitzender des Werkstattrats machte mir Spaß. Wir lernten unsere Arbeit so nach und nach kennen, auch durch Schulungen. Die Kolleginnen und Kollegen nahmen unsere Sprechstunden in Anspruch. Auch in dieser Werkstatt gab es Konflikte zwischen Sozialdienst und Gruppenleitungen und den Beschäftigten. Wir richteten 2006 eine Frauensprechstunde ein, die sehr gut angenommen wurde. Wir hatten monatlich einen Termin mit dem Geschäftsführer. Aber in dringenden Situationen klappte es spätestens am nächsten Tag. Wir, der Werkstattrat und die Geschäftsführung, hatten eine gute Zusammenarbeit in unserer Werkstatt. Es war für mich eine neue Aufgabe, die mich schon auch forderte, aber ich ging abends mit einem guten Gefühl nach Hause.
Die nächste bundesweite Werkstatträte-Konferenz in Berlin war angesagt. Ich hatte mich angemeldet und konnte nun schon besser damit umgehen: mit dem

doi.org/10.35468/6002-07

Fahren auf engem Raum im ICE. Und ich brauchte weniger Bedarfs-Medikation.
So nach und nach habe ich erfahren, dass es damals eine Bundesvereinigung der Werkstatträte gab. Aber auch, dass es bereits in zehn Bundesländern eine Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträtinnen und -räte gab.
Aber unser „schönes Bayernland" war da noch nicht dabei, trotz „Laptop und Lederhose". Für mich war da ein Nord-Süd-Gefälle in Sachen Mitwirkung und Organisation der Werkstatträte erkennbar. Aber das sollte sich dann bald ändern.
Auf dem Heimweg von Berlin nach Nürnberg nahm ich Kontakt zum damaligen Landesvorsitzenden der Werkstätten (LAG WfbM) auf, der Werkstattleiter in Bayern war, aber auch mit einem Vertreter der BAG WfbM. Ich wusste ja nicht, mit welchen Widerständen ich rechnen musste. Ich sprach das Thema an und erhielt sofort einen Termin beim Vorsitzenden der LAG-WfbM, wo wir das Thema angingen, um auch in Bayern baldmöglichst eine Vertretung der Werkstatträte auf Landesebene zu bekommen. Allerdings haben wir in Bayern sieben Regierungsbezirke. Deshalb mussten wir anfangen, eine Werkstattrats-Vertretung auf Bezirksebene einzurichten.
Der Bezirk Oberpfalz hatte schon über viele Jahre einen Bezirks-Sprecher-Rat. Die waren schon weiter als andere Bezirke. So wurde ich 2008 zum Bezirkssprecher für Mittelfranken gewählt von den Werkstatträtinnen und -räten. Dann zogen die anderen Bezirke schnell nach.
Wir machten mit dem LAG WfbM-Vorsitzenden Info-Veranstaltungen, um alle Werkstatträtinnen und -räte gut auf die neuen Aufgaben vorzubereiten. Es war eine spannende Zeit. 2009 hatten wir dann im Allgäu die konstituierende Sitzung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte und -rätinnen in Bayern.
Mein Werkstattleiter in Nürnberg unterstützte die Arbeit, wo er konnte. Ich wurde freigestellt und durfte das Dienstauto benutzen. Ich bekam meine Kosten ersetzt. Meine Gruppenleiter hatten oft Probleme, diese Aktivitäten zu verstehen. Aber ich habe in meiner Werkstatt meine Arbeit als Werkstattrats-Vorsitzender nicht vernachlässigt. Die Beschäftigten haben den Kollegen und mir nach vier Jahren bei der nächsten Wahl zum Werkstattrat wieder das Vertrauen ausgesprochen.

Werkstattrats-Arbeit auf Werkstatt-, Bezirks-, Landes- und Bundesebene

Nachdem im Bayernland alles gut lief, ich hatte einen guten Stellvertreter, war aber auch immer erreichbar, wenn es Fragen gab, konnte ich bei der BVWR (Bundesvereinigung der Werkstatträte) den Aufnahme-Antrag für die LAG WR Bayern stellen. Wir waren die zehnte Landesvertretung auf Bundesebene im Jahr 2010.

doi.org/10.35468/6002-07

Es waren Wahlen bei der BVWR, und meine Position war „erster Nachrücker“ auf Bundesebene. Ein guter Anfang, dachte ich. Es kam relativ schnell die Zeit, wo ich als Nachrücker in den Bundesvorstand berufen wurde. Auch durfte ich den Bundesvorsitzenden des Öfteren vertreten. Bis dann sein Rücktritt kam und ich in einer Vorstandswahl zum Bundesvorsitzen gewählt wurde, ein wunderbares Gefühl. Und es machte mir richtig viel Spaß, dass ich diese Arbeit übernehmen durfte. Natürlich musste ich viel lernen, um dieser Arbeit gerecht zu werden. Aber ich war ja nicht allein in diesem Gremium – und das war gut so.
Vorher musste ich aber eine andere wichtige Entscheidung treffen, denn ich wurde in Nürnberg als Vorsitzender des Behindertenrates gewählt, und diese Wahlen hatten sich überschnitten. Ich arbeitete von der Entstehung des Gedankens bis zur Wahl des ersten Behindertenrats der Stadt Nürnberg mit. Es war eine schwere Entscheidung, aber ich wählte die Werkstattrats-Arbeit auf Bundesebene, denn das war für mich eine Herzens-Angelegenheit geworden. Aber ich arbeitete weiter mit im Behinderten-Rat der Stadt Nürnberg, im Ausschuss „Arbeit und Soziales“ – bis zum heutigen Tag. Bei der letzten Wahl im November 2021 wurde ich als Mitglied des Vorstandes in der 3. Amtsperiode gewählt.
Was gab es Neues auf Bundes- und Landesebene?
In der Funktion des Bundesvorsitzenden und auch als Landesvorsitzender kamen wir mit unseren Anliegen und Forderungen immer öfter mit den Politikerinnen und Politikern in Berlin und München und mit den Sozialverbänden zusammen. Und das war gut so. Ein Satz war bei meiner Arbeit immer wieder leitend: „Wenn wir nicht gehört werden und wenn wir nicht gesehen werden, dann werden wir auch nicht wahrgenommen.“
Das galt für mich als Vorsitzender ganz besonders. Ich habe die Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte von Schleswig-Holstein bis Baden-Württemberg besucht. Ich wollte wissen, wie es den Beschäftigten in ihren Werkstätten so geht. Ich wollte wissen, was sollte unsere Aufgabe sein, um das Arbeiten in der Werkstatt und die Teilhabe am Leben zu erfahren. Ich wollte erkennen, wo wir mit unserer Arbeit als BVWR ansetzten sollten, um eine gute Zukunft zu erreichen.
Dabei kam ich immer wieder zu wichtigen Themenpunkten. So sagten mir Kolleginnen und Kollegen zum Beispiel, sie hätten ja keine andere Möglichkeit gehabt, außer in die Werkstatt zu gehen. Beim ersten Mal fragte ich ganz naiv: Warum das denn?

Erster Punkt!

Mir war nicht bewusst, dass wir trotz der Vorgaben der UN-Konvention über die Rechte behinderter Menschen (UN-BRK) ein Bildungssystem haben, wo Menschen mit Einschränkungen nach acht Jahren die Förderschule verlassen, aber im-

doi.org/10.35468/6002-07

mer noch 75 Prozent der Förderschülerinnen und Förderschüler ohne formellen Abschluss in die „sogenannte Arbeitswelt“ entlassen werden. Welche Chancen haben sie bei einer Berufswahl? Sie haben keine Wahlmöglichkeiten, wenn sie eine Beschäftigung wollen, außer in die Werkstatt zu gehen oder zuhause zu bleiben. Das ist keine gesellschaftliche Teilhabe, das ist Ausgrenzung durch dieses Bildungssystem der Bundesländer. Und das immer noch – Jahre nach Aufgreifen der UN-BRK durch die Bundesländer. Das Ganze scheint sich wieder im Nord-Süd-Gefälle abzuspielen. Im Norden werden Förderschüler und -schülerinnen in herkömmlichen Schulen besser aufgenommen. Das Land Niedersachsen etwa hat 2013 dazu sein Bildungssystem geändert. Mit Zustimmung der Eltern haben die Schülerinnen und Schüler seitdem die Wahlfreiheit, zur Förderschule zu gehen oder sich für die Regelschule zu entscheiden. Andere Bundesländer im Norden zogen nach.
Aber wie ich schon einmal erwähnte, es gab immer noch das Nord-Süd-Gefälle, das es auch heute noch gibt. Die Umsetzung der UN-BRK steht zwar auf dem Papier, ist aber von der Realität noch weit entfernt. Das sollte eine einheitliche Forderung werden, ein Wahlrecht zu haben für den Schulabschluss. Das wäre im Sinne der UN-BRK.

Zweiter Punkt!

Warum werden die meisten Menschen mit Behinderungen automatisch zu Sozialhilfe-Empfängern, während blinde Menschen ein Blindengeld bekommen, weil sie diese Seheinschränkung haben. In Bayern sind das 685,00 €. Warum gibt es diesen Unterschied?
Hier ist ein Blick auf die gesetzliche Grundlage wichtig. Blindengeld dient dem Ausgleich blindheitsbedingter Mehraufwendungen. Haben andere Behinderungsarten keine Mehraufwendungen? Nicht, dass ich das Blindengeld in Frage stelle, das ist ein guter Ansatz. Aber erlauben Sie die Frage: Haben nur blinde Menschen Aufwendungen, um am gesellschaftlichen Leben teilzuhaben? Da denke ich, es war die gute Lobby-Arbeit der Verbände, wo blinde und seheingeschränkte Menschen gut vertreten wurden.
Um diese unverständliche Ungleichbehandlung aufzuheben, gibt es verschiedene Wege. Die Zukunft wäre zum Beispiel ein Basisgeld von mindestens 1400,00 € für alle Menschen mit Behinderungen, so wie es von Werkstatträte Deutschland eingefordert wird (siehe auch Beitrag in diesem Buch). Oder ein Bürgergeld in der gleichen Höhe, wie es im Koalitionsvertrag der Parteien der aktuellen Bundesregierung angedacht ist. Das wäre doch einmal ein positiver Blick in die Zukunft – für alle Menschen mit Behinderungen.

doi.org/10.35468/6002-07

Was war denn so meine Arbeit?

Die BVWR, mit mir als Vertreter und einer Assistentin, wurde zu zahlreichen Tagungen in den verschiedenen Bundesländern eingeladen. Denn ich stellte schon immer klar, dass wir nur zusammen weiterkommen. Auch gab es immer wieder Beschwerden von Werkstatträten in den diversen Werkstätten bundesweit, dass die Zusammenarbeit zwischen Werkstattrat und Werkstattleitung auf Grundlage der WMVO nicht klappt. Da erklärte ich oft den Kolleginnen und Kollegen Werkstatträte, dass es auch viel Mut kostet, dieses Ehrenamt zu füllen. Ich habe Werkstatträtinnen und -räte kennengelernt, die diesen Mut hatten. Sie zogen auch einmal vor das Arbeitsgericht, um das Recht, so wie es die WMVO hergibt, durchzusetzen. Denn es hilft nichts, wenn ich eine Werkstattleiterin oder einen Werkstattleiter habe, die meinen, ihre Aussagen oder ihre Interpretation der WMVO seien Gesetz. Dazu haben wir Schlichtungs- und Vermittlungsstellen. Oder aber auch, wenn es gar nicht anders geht: Dann kann der Weg zum Arbeitsgericht notwendig werden. Das bedingt: Wir müssen es uns auch zutrauen. Auch das kann ein Weg in die Zukunft sein, die gesetzliche Mitbestimmung umsetzen. Denn vor Gericht gibt es kein „Arbeitnehmerähnliches Betriebs-Verfassungs-Gesetz“, da wird die WMVO gleichbehandelt.

Was durfte ich noch erleben?

Mein zweites Arbeitsleben wurde zu einer Erfolgsgeschichte für mich: Was ist geschehen? Behinderten-Werkstatt und Erfolgsgeschichte? Irgendjemand sagte mal zu mir: „Roland, ein Ehrenamt lohnt sich immer.“ „Ja“, sagte ich, „das stimmt. Ich habe viel gelernt.“ Im Jahr 2003 hätte mich keiner auf ein Podium einzuladen brauchen, denn ich glaube, ich wäre vor Angst gestorben. Ich habe damals nicht einmal mir selbst getraut, aus Scham, dann die Angst, wieder einmal zu versagen. Aber es gab da verschiedene Menschen, die an mich geglaubt haben. Irgendwann kam der Punkt, wo ich das auch glaubte, auch wenn es Jahre dauerte. Ich konnte wieder in den Spiegel sehen und sagen, das Leben wird immer schöner!

Was mir immer wichtig war und ist, ist dieses Gelernte weiterzugeben an Werkstatträtinnen und -räte, an Schwerbehinderten-Vertretungen. Mit meiner Kollegin Claudia Fischer machten wir Schulungen in ganz Deutschland – und das war gut so. Ich fühlte mich gut, denn ich konnte das weitergeben, was ich gelernt hatte, und dafür war ich sehr dankbar. Das hat das Ehrenamt bei mir erreicht.

Und es kam noch besser: Am 18. Februar 2020 verlieh mir Bundespräsident Frank-Walter Steinmeier den Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland. Mit einem Brief wurde ich darüber informiert. Ja, ich dachte: ich träume. Ich

doi.org/10.35468/6002-07

habe diesen Brief nachts immer wieder gelesen, denn ich konnte dieses Gefühl nicht fassen. Auch das kann ein Ehrenamt erreichen.

Wie könnten Veränderungen aussehen?

Wie oben schon angesprochen, ist aus meiner Sicht für eine wirkliche Teilhabe am gesellschaftlichen Leben ein Grundgeld von mindestens 1400 € eine Voraussetzung.
Bildung: Die WfbM sollte Abschlüsse ermöglichen mit einer IHK-Anerkennung.
Vollkommene Mitbestimmung im Bereich der Werkstätten.
Mehr Aktivitäten in den Bereichen der Politik, so wie es jeder für sich machen kann.
Noch mehr Beteiligung im Bereich des Ehrenamtes. Auch hier gilt für mich der schon erwähnte Leitspruch: „Wenn wir nicht gesehen werden und wenn wir nicht gehört werden, dann werden wir auch nicht wahrgenommen!"

Mein persönliches Resümee

Mir wurde schon sehr rasch klar, dass ich einen Werkstattleiter hatte, der unsere Arbeit als Werkstatträte respektierte und auch schätzte. Ein Satz von ihm hat mich öfters begleitet:

> „Herr Weber, gehen Sie zu dieser Veranstaltung und reden Sie mit den Menschen und sagen Sie Ihnen, wie Sie das Werkstatt-System finden. Ihnen glaubt man mehr, als wenn ich als Werkstattleiter für den Fortbestand reden würde."

Zu erkennen, dass eine WfbM ein gemeinsames Miteinander des Werkstattrats und der Werkstattleitung sein könnte, da wäre schon viel gewonnen. Beide Gruppen könnten sich um das Thema „Zukunft der Werkstätten" von unten nach oben kümmern. Gemeinsam könnten sie Vorschläge erarbeiten, wie sie denn aussehen könnte – die Zukunft. Wenn diese Vorschläge von der Politik und der Sozialwissenschaft ernstgenommen werden, dann können wir an eine gute Zukunft in der und der WfbM glauben.
Aber die amtierenden Werkstatträtinnen und -räte müssen es tun – und damit heute noch anfangen. Genug Vorschläge gibt es schon. Ich bin nur noch als Außenstehender dabei und freue mich auf diese für Euch wichtigen Veränderungen.

doi.org/10.35468/6002-07

Teilhabe: Alltag und Vielfalt in Werkstätten

Mario Schreiner

Die Werkstatt aus Sicht der Beschäftigten[1]

Im vorliegenden Beitrag stellt der Autor die Ergebnisse einer qualitativen Interviewstudie vor, die Werkstattbeschäftigte nach den Auswirkungen ihrer Werkstattbeschäftigung befragt und dabei den Schwerpunkt auf gesellschaftliche Teilhabe und soziale Anerkennung legt.

Beschäftigung in Werkstätten im Lichte der UN-BRK und des BTHG

Die Beteiligung an Erwerbsarbeit stellt eine gesellschaftliche Erwartung und ein Bedürfnis der Bevölkerungsmehrheit im erwerbsfähigen Alter dar. Sie dient wesentlich zur sozialen Absicherung und ermöglicht Teilhabe und Anerkennung (vgl. u. a. Jahoda 1983; Morgenroth 2003; Promberger 2008). Für Menschen mit Behinderungen ist der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt zumeist erschwert. Aus diesem Grund besteht für sie ein besonderer Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach Teil 3 SGB IX. Dieser wird in Deutschland für einen Teil der Anspruchsberechtigten vorwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) als Leistung der Eingliederungshilfe umgesetzt (der Rechtsanspruch basiert u. a. auf den §§ 219–227 SBG IX). Die Aufgabe der WfbM ist es, Menschen mit Behinderungen, die „nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt" (§ 219 Abs. 1 SGB IX) arbeiten können, eine Beschäftigung anzubieten. Formuliertes Ziel ist es, „den Übergang geeigneter Personen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt durch geeignete Maßnahmen" zu fördern (§ 219 Abs. 1 SGB IX). Die Beschäftigung in WfbM kann dazu beitragen, einen Teil der negativen Folgen eines Mangels an Erwerbsbeteiligung zu kompensieren (vgl. Schreiner & Wansing 2016). Gleichwohl stehen WfbM seit einigen Jahren zunehmend in der Kritik. Die Diskussionen über das Pro und Kontra werden dabei durch hohe Beschäftigtenzahlen beflügelt (vgl. BAG WfbM 2006, dies. 2015, 2020). Darüber hinaus geraten Werkstätten als Sondereinrichtungen, die vom allgemeinen Arbeitsmarkt ausgrenzen, im Lichte der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) unter Druck. Artikel 27 der UN-BRK (siehe auch von Dry-

1 Bei diesem Beitrag handelt es sich um eine bearbeitete und aktualisierte Zweitveröffentlichung. Die Erstveröffentlichung erfolgte unter www.reha-recht.de als Fachbeitrag D50-2016.

doi.org/10.35468/6002-08

galski & Welti in diesem Band) formuliert für Menschen mit Behinderungen „das Recht auf die Möglichkeit, den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen, die in einem offenen, integrativen und für Menschen mit Behinderungen zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld frei gewählt oder angenommen wird". Laut dem ersten Staatenbericht zur Umsetzung der UN-BRK aus dem Jahr 2015 werden diese Anforderungen von WfbM in Deutschland nicht erfüllt. In den abschließenden Bemerkungen des UN-Ausschusses für die Rechte von Menschen mit Behinderungen zum Staatenbericht Deutschlands wird „die schrittweise Abschaffung der Behindertenwerkstätten durch sofort durchsetzbare Ausstiegsstrategien und Zeitpläne sowie durch Anreize für die Beschäftigung […] im allgemeinen Arbeitsmarkt" empfohlen (United Nations 2015, 9). Trotz dieser eindeutigen Empfehlungen wird im Gesetzentwurf zum Bundesteilhabegesetz (BTHG) weiterhin grundsätzlich an den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben in WfbM festgehalten (Bundesrat 2016). Die rechtlichen Regelungen erfahren nur geringe Veränderungen bzw. Ergänzungen durch alternative Leistungsformen (z. B. Beschäftigung durch Andere Leistungsanbieter nach § 60 SGB IX, das Budget für Ausbildung nach § 61a sowie das Budget für Arbeit nach § 61 SGB IX; siehe die Beiträge von Maaß u. a. sowie Seeger in diesem Band).

Die Befürworter der WfbM geben im Zuge der Diskussionen zu bedenken, dass viele Werkstattbeschäftigte nicht in der Lage seien, eine Tätigkeit unter den aktuellen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes auszuüben und ohne die WfbM keinerlei Beschäftigung nachgehen können. Darüber hinaus böten Werkstätten geschützte Arbeitsmöglichkeiten, welche von den Leistungsberechtigten gewünscht seien. So würden viele Beschäftigte in den WfbM die für sie geeignete Beschäftigungsmöglichkeit sehen und keine Alternativen wünschen (Weber 2015, 157ff.). Gegner der WfbM kritisieren, dass die Wege in die WfbM weitgehend durch Automatismen geprägt seien. Insbesondere Absolventinnen und Absolventen der Schulen mit dem Förderschwerpunkt geistige Entwicklung wechseln am Ende ihrer Schulzeit ohne Umwege in die WfbM. Die Jugendlichen und jungen Erwachsenen haben dabei wenig bis keinen Einfluss auf die Entscheidung für den Besuch der WfbM, Alternativen sind ihnen und ihren Angehörigen häufig nicht bekannt (vgl. Detmar u. a. 2008). Darüber hinaus habe sich die WfbM zu einem kostenintensiven Ersatzarbeitsmarkt entwickelt und fungiere wie ein „Auffangbecken" für Menschen mit Behinderungen, die keinen Platz auf dem Arbeitsmarkt finden (Friedrich 2006, 46). Indikator ist beispielsweise die jahrelang angestiegene Anzahl an Beschäftigten in den Werkstätten. Insbesondere fällt in diesem Kontext auf, dass sich die Anzahl der Beschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen konstant erhöht (BAG WfbM 2006, dies. 2015, 2020) und in den letzten Jahren bei einem Anteil von etwa 20 Prozent eingependelt hat. Der Anstieg der Werkstattbeschäftigten mit psychischen Beeinträchtigungen legt die Vermutung nahe, dass alternative Maßnahmen zur beruflichen Rehabilitation dieser Personen unzureichend vorhanden sind.

doi.org/10.35468/6002-08

Mit Blick auf die bis dato kontrovers geführte Debatte lässt sich feststellen, dass die Perspektiven der in den WfbM beschäftigten Menschen bislang wenig Beachtung finden. Dieser Umstand verwundert umso mehr, da es doch die Beschäftigten sind, die Auswirkungen sowie Folgen einer Beschäftigung in WfbM am besten und aus eigener Erfahrung beurteilen können. Ihre Einschätzungen und Bewertungen sind als wesentliche Impulse für die Weiterentwicklung der WfbM und möglicher Alternativen unverzichtbar.

WfbM aus Sicht der Beschäftigten – Empirischer Zugang

Die im vorliegenden Text beschriebene empirische Erhebung greift Perspektiven von Werkstattbeschäftigten zu den Auswirkungen der Werkstattbeschäftigung auf. Hierzu wurden von November 2012 bis Januar 2013 20 leitfadengestützte Interviews mit Werkstattbeschäftigten in vier unterschiedlichen WfbM in Hessen geführt und inhaltsanalytisch ausgewertet. Die Interviewten waren im Alter von 20 bis 57 Jahren. Elf Befragte waren weiblichen und neun männlichen Geschlechts. Die Arbeitsmarkterfahrungen der Befragten erstreckten sich von einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis über Praktika in Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bis hin zu keinerlei Arbeitserfahrung außerhalb der WfbM. Auf der Grundlage einer zweistufigen inhaltsanalytischen Auswertung wurde eine empirische Typenbildung vorgenommen, deren Ergebnisse im Folgenden vorgestellt werden. Zur Typenbildung wurden unterschiedliche Merkmale der Interviewten in Merkmalsräumen gefasst und die Merkmalsausprägungen zu gleichartigen Typen gruppiert. Komplexe Zusammenhänge wurden auf diese Weise sichtbar. Anhand der Typen gelang es, die Sinnstruktur von Ansichten bzw. Perspektiven der Werkstattbeschäftigten zu interpretieren. Das angewendete Verfahren orientierte sich an der empirisch begründeten Typenbildung von Kluge (1999).

Perspektiven der Beschäftigten

Ergebnisse der Inhaltsanalyse

Arbeit und Beschäftigung haben für die befragten Werkstattbeschäftigten besondere Relevanz und nehmen eine zentrale Stellung in ihrem Leben ein. Sie verbinden damit positive Aspekte, wie beispielsweise Tagesstruktur, Beschäftigung und Sozialkontakte. Für die meisten Werkstattbeschäftigten ist die Tätigkeit in einer WfbM von herausragender Bedeutung, da dies aus ihrer Perspektive die einzige Möglichkeit darstellt, überhaupt einer Arbeit nachgehen zu können. Der Rechtsanspruch auf einen Werkstattplatz sowie die lebenslange Absicherung durch den

doi.org/10.35468/6002-08

Anspruch auf Leistungen der Grundsicherung und der Erhalt einer am Durchschnitt orientierten Erwerbsminderungsrente, nach zwanzigjähriger Beschäftigung in WfbM, werden von den Beschäftigten als Gründe für eine Werkstattbeschäftigung genannt. Beschäftigungsalternativen sind weitgehend unbekannt. Die Beschäftigung in einer WfbM hat jedoch neben den positiven auch negative Aspekte. So hat beispielsweise das gezahlte Leistungsentgelt eine geringe Höhe und wird nicht als ausreichend empfunden, um selbstbestimmte und gleichberechtigte Teilhabe zu realisieren. Von den Werkstattbeschäftigten wird das Leistungsentgelt außerdem als unangemessen in Relation zur erbrachten Arbeitsleistung beschrieben, da sie trotz der Beschäftigung in WfbM ihren Lebensunterhalt vornehmlich aus Sozialleistungen bestreiten müssen.

Die Werkstattbeschäftigten differenzieren sprachlich in der überwiegenden Mehrheit ein „Drinnen“ und ein „Draußen“, um Bezüge und Strukturen innerhalb und außerhalb der WfbM bzw. Einrichtungen der Behindertenhilfe zu unterscheiden. Hierdurch wird eine (Selbst-)Zuordnung vorgenommen, die eine Abgrenzung zwischen Menschen mit und ohne Behinderungen sichtbar werden lässt. Werkstattbeschäftigte berichten, dass ihre erbrachten Arbeitsleistungen innerhalb der WfbM anerkannt werden. Allerdings erfahre ihre Arbeit außerhalb der WfbM keine bzw. nur geringe gesellschaftliche Anerkennung. Dort würden die Beschäftigten der WfbM als deutlich leistungsgemindert angesehen, was in der Konsequenz zum Ausbleiben gleichberechtigter Anerkennung führen kann. Bei vielen Personen kursiere darüber hinaus ein falsches Bild über die Werkstätten und ihre Beschäftigten sowie den dort ausgeführten Arbeiten. Neben den positiven Aspekten der WfbM lässt sich also feststellen, dass durch die Beschäftigung in WfbM auch eine Stigmatisierung wahrgenommen wird, die zu Erfahrungen von Ausgrenzung führen kann. Ein Teil der Beschäftigten nimmt sich dennoch – zumindest innerhalb der WfbM – als Teil der Arbeitsgesellschaft wahr (vgl. Krebs 2002 und Kronauer 2010 zum Begriff der Arbeitsgesellschaft). Allerdings schätzen die Beschäftigten die Tätigkeiten auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt als wertvoller und bedeutsamer ein als die in der WfbM. Die eigenen Kompetenzen werden meist als zu gering für eine Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erachtet. Die befragten Werkstattbeschäftigten blenden mehrheitlich negative Aspekte der besonderen Beschäftigungsform in WfbM aus oder überdecken diese durch resignative Zufriedenheit.

Typen von Werkstattbeschäftigten

Unter den interviewten Werkstattbeschäftigten lassen sich vier unterschiedliche Typen identifizieren. *Typ 1* bildet *die resignativ zufriedenen Werkstattbeschäftigten* ab. Die Interviewpartner und Interviewpartnerinnen dieses Typs sind sich der Vor- und Nachteile der Werkstattbeschäftigung bewusst. Werkstattbeschäftigte dieses Typus hatten nie den Wunsch in einer WfbM beschäftigt zu sein. Alter-

doi.org/10.35468/6002-08

nativen stehen ihnen jedoch nach eigenen Aussagen nicht zur Verfügung, sodass sie resigniert sind und sich mit ihrer Situation arrangieren. Sie nutzen dabei die Vorzüge, welche WfbM bieten. So schätzen sie die soziale Absicherung und den Schonraum der Werkstätten. Dafür nehmen sie in Kauf, dass die Beschäftigung in WfbM sie stellenweise unterfordert und dass ihre Beschäftigung von vielen außenstehenden Personen nicht wertgeschätzt wird. Die resignativ zufriedenen Beschäftigten nutzen die WfbM hauptsächlich zur Pflege von Sozialkontakten. Sie haben häufig negative Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesammelt und kennen die Unterschiede zur WfbM. Einige Werkstattbeschäftigte des Typ 1 nehmen durch ihre Werkstattbeschäftigung Teilhabe an der Arbeitsgesellschaft wahr. Akzeptanz und Anerkennung der eigenen Werkstattbeschäftigung werden jedoch außerhalb der WfbM in der Regel nicht erlebt. Vielmehr werden Missachtungserfahrungen berichtet, was als Folge der (zugeschriebenen) Behinderung sowie der Beschäftigung in WfbM interpretiert wird.
Dem *Typ 2* lassen sich *die unzufriedenen Werkstattbeschäftigten* zuordnen. Die Werkstattbeschäftigten dieses Typs sind unzufrieden mit ihrer Beschäftigungs- und Lebenssituation. Sie sind langjährig in einer WfbM beschäftigt und haben hier (nahezu) ihr gesamtes Arbeitsleben verbracht. Sie beschreiben die Arbeit in den WfbM als etwas Besonderes, das nicht mit einer Erwerbsarbeit gleichzusetzen ist. Aus diesem Grund fühlen sie sich auch nicht zugehörig zur Arbeitsgesellschaft. Ihre Lebensgeschichte ist geprägt und dominiert durch Erfahrungen in Einrichtungen der Behindertenhilfe. Die Inanspruchnahme von Leistungen der Behindertenhilfe wird als alternativlos und gleichzeitig stigmatisierend erlebt, da aus ihrer Sicht dadurch ein Status als Mensch mit Behinderung manifestiert wird. Die Beschäftigten von Typ 2 haben Missachtung aufgrund ihrer (zugeschriebenen) Behinderungen innerhalb und außerhalb der WfbM erfahren. Sie fühlen sich ungleich behandelt, diskriminiert und in ihren Selbstbestimmungs- und Persönlichkeitsrechten eingeschränkt.
Der *Typ 3* stellt *die kritisch-ambivalenten Werkstattbeschäftigten* dar. Die Beschäftigung in einer WfbM erzeugt bei diesem Typ die Wahrnehmung von Teilhabe am Arbeitsleben. Gleichzeitig besteht der Wunsch, dass Menschen mit Behinderungen Zugangsmöglichkeiten zum allgemeinen Arbeitsmarkt eröffnet bekommen. Hierzu gehört auch die Forderung von Beschäftigungsalternativen. Kombinationen aus Teilzeitbeschäftigung in WfbM und auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt werden als eine alternative Variante genannt. Typ 3 hat Situationen innerhalb und außerhalb der WfbM erlebt, welche die Teilhabe an und Zugehörigkeit zur Arbeitsgesellschaft bezweifeln lassen. Durch die geschilderten Erlebnisse kommt zum Ausdruck, dass Werkstattbeschäftigte und ihre Arbeitsleistungen von Außenstehenden häufig nicht die Akzeptanz bzw. Anerkennung erhalten, die notwendig wäre, um sich als Teil der Arbeitsgesellschaft zu fühlen und sich als anerkannt wahrzunehmen. Innerhalb der WfbM geübte Kritik an den Arbeitsergebnissen so-

doi.org/10.35468/6002-08

wie persönlichen Verhaltensweisen werden stellenweise als Missachtung aufgefasst. Trotz solcher negativer Erlebnisse im Kontext der WfbM und einer kritischen Haltung gegenüber Angeboten der Behindertenhilfe wird eine starke Bindung und Zugehörigkeit zur WfbM sowie den Kolleginnen und Kollegen empfunden und signalisiert. Zu Personen und Gruppen außerhalb der Institutionen der Behindertenhilfe wird darüber hinaus aktiv Kontakt gesucht und unterhalten, z. B. durch politisches Engagement auf lokaler Ebene.

Typ 4 liegt in zwei unterschiedlichen Ausprägungen vor. Dem *Typ 4a* sind *die überzeugten Werkstattbeschäftigten* zugeordnet und *Typ 4b* bildet *die überzeugten „vorläufigen" Werkstattbeschäftigten* ab. Zu *Typ 4a* gehören Interviewpartnerinnen und Interviewpartner, die davon überzeugt sind, dass die Werkstattbeschäftigung für sie richtig ist. Der geschützte Rahmen, den WfbM bieten, wird von ihnen als wichtig beschrieben, da Erfahrungen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt durch Überforderungen und Erfahrungen des Scheiterns geprägt sind. Die erbrachten Arbeitsleistungen werden in WfbM laut Meinung der Vertreterinnen und Vertreter des Typs 4a anerkannt. Allerdings sorge die Beschäftigung in WfbM nicht dafür, dass sie sich als Teil der Arbeitsgesellschaft fühlen. Missachtung der eigenen Person innerhalb der WfbM wurde bislang nicht erlebt. Die überzeugten Werkstattbeschäftigten fühlen sich der sozialen Gruppe der Menschen mit Behinderungen zugehörig. Menschen ohne Behinderungen meiden einige von ihnen bewusst, da sie sich von diesen ausgegrenzt fühlen. Die berufliche Zukunft wird ausschließlich in der WfbM gesehen.

Die Werkstattbeschäftigten vom *Typ 4b* stimmen in vielen Merkmalen mit denen des Typs 4a überein. Sie sehen die WfbM aktuell als den geeigneten Ort für ihre Teilhabe am Arbeitsleben, geben jedoch an, dass sie sich in Zukunft wünschen oder vorstellen können, eine berufliche Tätigkeit in Bezügen des allgemeinen Arbeitsmarktes aufzunehmen oder wieder aufzunehmen. Hierzu sind für sie unterschiedliche Modelle denkbar, wie Praktika, eine Mischung aus Werkstatt und allgemeinem Arbeitsmarkt bis hin zu einer sozialversicherungspflichtigen Tätigkeit.

Fazit

Sozialhistorisch betrachtet sind Werkstätten für behinderte Menschen Errungenschaften des Wohlfahrtsstaates. Sie wurden gegründet, um Menschen mit Behinderungen – die zuvor keiner Arbeit oder Beschäftigung nachkommen konnten – einen Platz zu bieten, an dem sie positive Effekte von Arbeit und Beschäftigung erleben können. Mehr als ein halbes Jahrhundert nach ihrer Gründung stehen WfbM unter Verdacht, Sonderarbeitswelten darzustellen, die Gefahr laufen, Distanz zu Arbeits- und Lebensverhältnissen außerhalb von Eingliederungshilfeleistungen zu erzeugen. Hierdurch können sich Kategorisierungen wie „drinnen" – in

doi.org/10.35468/6002-08

den Strukturen von Eingliederungshilfeleistungen – und „draußen" – außerhalb von Eingliederungshilfeleistungen – manifestieren. Auf diese Weise lassen sich unterscheidbare Lebenswelten von Menschen mit und Menschen ohne Behinderungen konstruieren. In der Folge kann es zur negativen Attribuierung von Werkstattbeschäftigten als leistungsgemindert oder leistungsunfähig kommen. Die Konsequenz sind häufig Stigmatisierung und infantile Behandlung. Werkstattbeschäftigte werden auf diese Weise ausschließlich als Hilfeempfängerinnen und -empfänger wahrgenommen und nicht als gleichberechtigte Bürgerinnen und Bürger bzw. als Erwerbstätige oder Teilhabende in der Arbeitswelt.
Die Ergebnisse der vorgestellten qualitativen Studie bestätigen weitgehend einen ambivalenten Eindruck der Werkstattbeschäftigung, die einerseits positive Aspekte, wie Tagesstrukturierung und Zugehörigkeit, auslösen und andererseits zu Stigmatisierung und Ausgrenzung führen kann. Vor diesem Hintergrund werden die WfbM von der Hälfte der Befragten mangels Alternativen mehr oder weniger resignativ akzeptiert. Ein Teil der Beschäftigten lehnt die WfbM ab und ein weiterer Teil gibt an, sich in der Werkstatt richtig platziert zu fühlen. Die vorgestellten Perspektiven der Werkstattbeschäftigten können einen substanziellen Beitrag leisten, die bislang weitgehend ideologisch bzw. ohne empirische Basis geführte Debatte zum Für und Wider der Werkstätten für behinderte Menschen zu versachlichen und die Partizipation der Betroffenen an der Diskussion und der Weiterentwicklung der Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben zu stärken.
Was bedeuten die vorgestellten Ergebnisse für die Zukunft der WfbM im Hinblick auf menschenrechtliche Anforderungen an den Zugang zum Arbeitsmarkt? Klar ist, dass angesichts der hohen Ansprüche des Arbeitsmarktes hinsichtlich Qualifikation, Flexibilität, Mobilität usw. der Beschäftigten viele Menschen mit Behinderungen nur partizipieren können, wenn sie nachteilsausgleichende Unterstützungen erhalten. Diese werden von den Befragten auch überwiegend gewünscht und für notwendig befunden. Zur Ausgestaltung dieser Unterstützung sind Kompetenzen z. B. zur Anpassung von Arbeitsplätzen und Arbeitsaufgaben gefragt, die WfbM bereits heute besitzen. Zukünftige Bestrebungen der WfbM sollten darauf gerichtet werden, diese Kompetenzen verstärkt einzusetzen, um Beschäftigungsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu etablieren und möglichst die Räumlichkeiten der WfbM zu verlassen. In Kombination mit einer Modifizierung der Rechtsverhältnisse – beispielsweise von arbeitnehmerähnlichen Rechten – hin zu gleichberechtigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern könnten auf diese Weise heutige WfbM umstrukturiert und mehr Möglichkeiten zur Teilhabe am Arbeitsleben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt geschaffen werden. Die mit dem BTHG eingeführten Änderungen und Ergänzungen zur Teilhabe am Arbeitsleben für Werkstattberechtigte, wie die Anderen Leistungsanbieter, das Budget für Ausbildung sowie das Budget für Arbeit, sollen zu einer Öffnung und Flexibilisierung der Angebote beitragen. Auch Jahre nach dem Inkrafttreten des reformierten und

doi.org/10.35468/6002-08

überarbeiteten SGB IX lässt sich feststellen, dass die Anderen Leistungsanbieter sich bislang noch weitgehend im Aufbau befinden und aktuell nur in geringem Ausmaß beansprucht werden (vgl. Con-Sens 2022, 59 sowie Maaß u. a. in diesem Band). Das Budget für Arbeit – als Alternative zum Arbeitsbereich – bleibt quantitativ deutlich hinter den Erwartungen des Gesetzgebers zurück (vgl. ebd.; Mattern 2020 sowie Seegers in diesem Band). Und für die Nutzung des Budgets für Ausbildung, auf welches erst seit 2020 ein Rechtsanspruch besteht, liegen bislang zu wenige empirische Daten vor, um eine Einschätzung über Nutzungsumfang und Erfolg abzugeben (vgl. Mattern & Rambausek-Haß 2022). Auch hier ist noch einmal zu unterstreichen, dass Werkstattbeschäftigte selbst in den dargestellten Interviews solche Alternativen zur Werkstattbeschäftigung gewünscht haben. Ob die eingeführten Alternativen zur Werkstatt auf längere Sicht erfolgreich und weitreichend genug sind, um den sich aus der UN-BRK ergebenden Anforderungen und den von Werkstattbeschäftigten formulierten Ansprüchen zu genügen, bleibt abzuwarten. Die weitgehend restaurative Ausrichtung des BTHG hinsichtlich der WfbM dämpft die Erwartungen eines grundlegenden Systemwechsels und hat vermutlich Anteil an der zögerlichen Inanspruchnahme der geschaffenen Alternativen zur Werkstattbeschäftigung.

Literatur

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2006): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 01.01.2006. Online unter: http://www.bagwfbm.de/file/291/(Abrufdatum: 16.08.2022)

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2015): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2015. Online unter: http://www.bagwfbm.de/file/978/(Abrufdatum: 17.08.2022)

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2020): Anzahl der wesentlichen Behinderungsarten in den Mitgliedswerkstätten zum 1. Januar 2020. Online unter: https://www.bagwfbm.de/file/1386/(Abrufdatum: 17.08.2029)

Bundesrat (2016): Gesetzentwurf der Bundesregierung. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen. (Bundesteilhabegesetz – BTHG). BR-Drs. 428/16. Online unter: http://www.bundesrat.de/SharedDocs/drucksachen/2012/0201-0300/282-12(B).pdf (Abrufdatum: 17.08.2022)

Con-Sens (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe 2022. Berichtsjahr 2020. Münster. Online unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2020_final.pdf (Abrufdatum: 17.08.2022)

Detmar, W. u. a. (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Unter Mitarbeit von W. Detmar, M. Gehrmann, F. König, D. Momper, B. Pieda & Joachim Radatz. isb-Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH (Berlin). Berlin. Online unter: https://www.ssoar.info/ssoar/bitstream/handle/document/34257/ssoar-2008-detmar_et_al-Entwicklung_der_Zugangszahlen_zu_Werkstatten.pdf?sequence=1&isAllowed=y&lnkname=ssoar-2008-detmar_et_al-Entwicklung_der_Zugangszahlen_zu_Werkstatten.pdf (Abrufdatum: 17.08.2022)

doi.org/10.35468/6002-08

Friedrich, J. (2006): Orientierung im Entscheidungsprozess. Menschen mit geistiger Behinderung und der allgemeine Arbeitsmarkt; eine qualitative Studie zum Entscheidungsverhalten im Übergang von der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Hamburg: Kovac.

Jahoda, M. (1983): Wieviel Arbeit braucht der Mensch? Arbeit und Arbeitslosigkeit im 20. Jahrhundert. Weinheim und Basel: Beltz.

Kluge, S. (1999): Empirisch begründete Typenbildung. Zur Konstruktion von Typen und Typologien in der qualitativen Sozialforschung. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften.

Krebs, A. (2002): Arbeit und Liebe. Die philosophischen Grundlagen sozialer Gerechtigkeit. Frankfurt a. M.: Suhrkamp.

Kronauer, M. (2010): Exklusion. Die Gefährdung des Sozialen im hoch entwickelten Kapitalismus. 2., aktualisierte und erw. Aufl. Frankfurt a. M. und New York: Campus-Verlag.

Mattern, L. (2020): Das Budget für Arbeit – Diskussionsstand und offene Fragen. Teil I: Eckpunkte, Umsetzungsstand und leistungsberechtigter Personenkreis. Beitrag D5-2020. Online unter: https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/?tx_news_pi1%5Baction%5D=detail&tx_news_pi1%5Bcontroller%5D=News&tx_news_pi1%5Bnews_preview%5D=3257&cHash=1fa8873b9be899387f89367dab2ed3f3 (Abrufdatum: 13.11.2022)

Mattern, L. & Rambausek-Haß, T. (2022): Zwei Jahre Budget für Ausbildung – Was wir wissen und was nicht. Beitrag D9-2022. Online unter: https://www.reha-recht.de/fachbeitraege/beitrag/artikel/beitrag-d9-2022/(Abrufdatum: 10.05.2022)

Morgenroth, C. (2003): Arbeitsidentität und Arbeitslosigkeit – ein depressiver Zirkel. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament (B 6–7), 17–24.

Promberger, M. (2008): Arbeit, Arbeitslosigkeit und soziale Integration. In: Aus Politik und Zeitgeschichte. Beilage zur Wochenzeitschrift Das Parlament (B. 40–41), 7–15.

Schreiner, M. (2017): Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt für behinderte Menschen aus Sicht der Beschäftigten. Wiesbaden: Springer VS.

Schreiner, M. & Wansing, G. (2016): Gleiches Recht auf Arbeit? Werkstätten für behinderte Menschen zwischen Exklusionsverwaltung und Inklusionsvermittlung. In: D. Kratz, T. Lempp, C. Muche & A. Oehme (Hrsg.): Region und Inklusion. Weinheim: Beltz Juventa, 67–85.

United Nations (2015): Concluding observations on the initial report of Germany. Staatenberichtsprüfung. Online unter: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/DEU/CRPD_C_DEU_CO_1_20186_E.doc (Abrufdatum: 17.08.2022)

Weber, M. (2015): Werkstätten für behinderte Menschen im Spannungsfeld zwischen Schutzfunktion und Übergangsmanagement. In: Teilhabe 54. Jg (5), 157–162.

doi.org/10.35468/6002-08

Malte Teismann

Spannungsfeld Teilhabe – Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM

Der vorliegende Beitrag will einen Einstieg ermöglichen, sich mit fehlenden tiefergehenden Analysen im Teilhabediskurs zu befassen. Konkret geht es dabei um den subjektiv wahrgenommenen Möglichkeitsraum im Kontext der Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM). Hierzu werden berufliche Veränderungsprozesse von Werkstattbeschäftigten einer Übergangsgruppe anhand der wissenschaftlichen Methode der Grounded-Theory analysiert. Dabei rückt der betriebsintegrierte Arbeitsplatz (biA) besonders in den Vordergrund.

Einleitung

Es gibt nur wenige Felder, in denen der Diskurs um Teilhabe in einem derartigen Spannungsfeld steht wie in den WfbM. Zwei wesentliche Aspekte wirken auf dieses Spannungsfeld ein. Zum einen die Bedeutsamkeit von Arbeit in der deutschen Erwerbsarbeitsgesellschaft. Deutschland ist und wird auch in Zukunft eine Erwerbsarbeitsgesellschaft sein (Bäcker u. a. 2020, 383; Kronauer 2018, 133), wodurch auch Arbeit als ein wesentlicher Einflussfaktor im Leben vieler Menschen bestehen bleiben wird. Die Funktionen von Arbeit sind vielseitig und reichen über die materielle Existenzsicherung hinaus. Erwerbstätig zu sein, ist der gesellschaftliche Beweis der Leistungsfähigkeit, wodurch andere Formen der Arbeit, wie bspw. die Care-Arbeit, Erwerbsarbeit in gesellschaftlicher Anerkennung nachstehen. Zum anderen ist die Ausgestaltung der WfbM als Faktor zu nennen, der zu diesem Spannungsverhältnis beiträgt. Menschen mit Behinderungen können im Arbeitsbereich einer WfbM – soweit die Voraussetzungen weiterhin vorliegen – längstens bis zum Renteneintrittsalter beschäftigt werden. In Einzelfällen können darüber hinaus tagesstrukturierende Maßnahmen für Menschen im Rentenalter weiterhin im Rahmen der WfbM organisiert werden (BAGüS 2021, 78). WfbM bieten somit über den Renteneintritt hinaus einer sehr heterogenen Personengruppe die Möglichkeit, einer Arbeitstätigkeit nachzugehen und stellen dadurch eine langfristige Alternative zum allgemeinen Arbeitsmarkt dar (nachfolgend nur noch mit Arbeitsmarkt bezeichnet). Die Tätigkeit in der WfbM ist jedoch keine Alternative zur Erwerbsarbeit. Sie sichert weder die Existenz, noch bietet sie eine Grundlage für eine selbstständige Lebensge-

doi.org/10.35468/6002-09

staltung. Nichtsdestotrotz werden beide Formen unter der Überschrift Teilhabe am Arbeitsleben diskutiert.
Im Mittelpunkt des derzeit im deutschsprachigen Raum diskutierten Teilhabebegriffs stehen die Lebensbedingungen und -chancen von Menschen in benachteiligten Lebenslagen (Aktionsbündnis Teilhabeforschung 2015, 1). Teilhabe beschreibt „eine positiv bewertete Form der Beteiligung an sozialen Geschehen" (Kastl 2017, 236). Teilhabe weist in diesem Sinne eine normative und subjektive Dimension auf. Sie kann als normativer Bezugspunkt fungieren, wenn Aspekte der Gleichstellung, Integration und Inklusion im Fokus der politischen Berichterstattung stehen (Bartelheimer & Henke 2018, 1). Der dritte Teilhabebericht des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS 2021) kann in diesem Sinne als Beispiel gesehen werden. Die subjektive Dimension des Teilhabebegriffes fokussiert die im Zitat von Kastl genannte „positiv bewertete Form". Teilhabe erfasst also nicht nur die grundsätzliche Beteiligung, sondern auch die subjektiv wahrgenommene Qualität der Beteiligung. Wird die Subjektperspektive eingenommen, stehen die Verwirklichungschancen der persönlichen Lebensführung und Alltagsbewältigung im Vordergrund, die durch Handlungs- und Gestaltungsspielräume beeinflusst sind (Aktionsbündnis Teilhabeforschung 2015, 3).
Die Teilhabe am Arbeitsleben in der WfbM wird jedoch spätestens seit Ratifizierung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) in Frage gestellt. Mit der Forderung der schrittweisen Abschaffung von WfbM durch Ausstiegsstrategien und Anreize für die Beschäftigung bei öffentlichen und privaten Arbeitgebern (UN CRPD 2015, 8) greift der Ausschuss der UN-BRK den überdauernden Diskurs um die geringen Übergangszahlen auf (Detmar u. a. 2008, 115; aktuellere Studien weisen auf keine Verbesserung der Übergangszahlen hin, siehe Schachler 2013, 33f.; Sommer u. a. 2015, 41). Allerdings sind Übergangszahlen aus Teilhabeperspektive ein schwacher Indikator für die Komplexität der Lebensrealitäten innerhalb der WfbM. Wenn es um die Qualität der Teilhabe und um Verwirklichungschancen geht, sagen Übergangszahlen wenig darüber aus, wer warum die WfbM verlassen möchte und/oder gehindert wird, einer Erwerbsarbeit nachzugehen. Hierfür bedarf es der subjektiven Sichtweise im Prozess. Teilhabe verdeutlicht an dieser Stelle die Differenz zwischen normativem Anspruch und subjektiver Verwirklichung (Teismann 2022, 242).

Teilhabe

Das Verständnis von Teilhabe kann unterschiedliche Bezugsrahmen haben. In der Eingliederungshilfe wird in vielen Fällen auf die International Classification of Functioning, Disability and Health (ICF) Bezug genommen (Daßler 2017, 110). Dass sich überwiegend auf das Teilhabeverständnis der ICF bezogen wird, kann neben den internationalen Vergleichsmöglichkeiten des Modells auch auf den engen Bezug zum Sozialrecht zurückgeführt werden. So ist das Sozialgesetzbuch (SGB) IX

doi.org/10.35468/6002-09

ohne die ICF als Bezugsrahmen nicht zu verstehen (Schuntermann 2011, 3). Die ICF vermisst jedoch ein eigenständiges Teilhabekonzept, was als weitergehender Forschungsbedarf angesehen wird (Schuntermann 2011, 5). Hinzu kommt, dass die Teilhabekomponenten in der Klassifikation nicht trennscharf gemessen werden können. Dadurch besteht die Gefahr, dass eine individuelle Verbesserung der Aktivität als Verbesserung der Teilhabe interpretiert wird (Bartelheimer u. a. 2020, 22).
Ein anderer Bezugsrahmen von Teilhabe zeigt sich durch den Befähigungsansatz. Teilhabe fokussiert aus Perspektive von Befähigungen den Möglichkeitsraum zwischen Individuum und Gesellschaft, die individuellen Vorstellungen eines guten Lebens umsetzen zu können. Teilhabe wird dann nicht darüber gemessen, was ein Mensch leisten kann, sondern was er in Bezug auf seinen Lebensentwurf mit seinen individuellen Voraussetzungen und unter den gesellschaftlichen Bedingungen verwirklichen kann oder könnte. Zurückgehend auf den Capability Approach von Sen (2000) stehen im Zentrum des Befähigungsansatzes positive Freiheiten. Positive Freiheiten können durch die Abgrenzung von Funktionen (functionings) und Befähigungen (capabilities) verdeutlicht werden. Funktionen bilden die Aktivitäten und Eigenschaften, die das Wohlergehen und die Verwirklichung eines Individuums begründen (Ziegler 2018, 362). Hierunter kann bspw. die adäquate Versorgung mit Nahrung verstanden werden oder das Gefühl von Sicherheit. „Befähigungen unterscheiden sich von den Funktionen dadurch, dass sie lediglich die Möglichkeit derselben sind" (Heinrichs 2010, 56). Befähigungen sind die realen Freiheiten der Individuen, selbst über die Realisierung unterschiedlicher Kombinationen von Funktionen zu entscheiden (Ziegler 2018, 362). Allerdings sind nur die Funktionen, die Individuen für sich zu schätzen wissen, Befähigungen. Funktionen, die diesen persönlichen Wert nicht haben, können nicht als Befähigungen angesehen werden (Alkire 2005, o. S.).
Die Verwirklichung der eigenen Teilhabeziele ist abhängig von der Verfügbarkeit individuell erstrebenswerter Teilhabemöglichkeiten. Dieser Möglichkeitsraum entsteht zwischen den gesellschaftlichen und persönlichen Bedingungen. Gesellschaftliche Bedingungen können bspw. Zugangsvoraussetzungen zu Märkten oder sozialen Leistungen sein, wohingegen persönliche Bedingungen körperliche Funktionen, erworbene Bildung, Qualifikationen sowie Kenntnisse von Leistungsansprüchen sein können (Bartelheimer & Henke 2018, 18). Letztlich gelingt Teilhabe im Sinne von Befähigungen dann, „wenn sie in für sie wertvollen Lebensbereichen die von ihnen gewählten Funktionen erreichen und diese in ihrer Lebensführung miteinander in Einklang bringen" (Bartelheimer u. a. 2020, 44).

Methodische Grundlagen

Die Erfassung der Konstitution von subjektiver Teilhabe im Kontext der WfbM war das Ziel des Dissertationsprojekts, das die Grundlage für diesen Artikel bildet. Im Dissertationsprojekt wurden berufliche Veränderungsprozesse von Beschäftigten

doi.org/10.35468/6002-09

der WfbM im Sinne der wissenschaftlichen Methode der Grounded-Theory begleitet und analysiert. In einer qualitativen Längsschnittstudie wurden sieben Beschäftigte eines größeren Werkstattträgers in Deutschland über einen Zeitraum von ca. zwei Jahren begleitet und regelmäßig interviewt. Feldzugang war eine Übergangsgruppe im Sinne von § 5 Abs. 4 der Werkstattverordnung (WVO). Das Hauptkriterium für die Auswahl der Interviewpartner:innen (IP) war der bestehende Wunsch, sich beruflich zu verändern und an der Übergangsgruppe teilzunehmen. Die IP wiesen unterschiedliche persönliche Bedingungen auf. So haben einige bereits Berufsausbildungen und Erfahrungen auf dem Arbeitsmarkt gesammelt, andere sind nach der Schule direkt in die WfbM übergegangen. Die Übergangsgruppe bietet jährlich die Möglichkeit, dass sich Beschäftigte für die Teilnahme bewerben können. Die Teilnehmer:innen werden über den Zeitraum von einem Jahr durch Mitarbeiter:innen der WfbM im Sinne von Jobcoaches im Prozess betreut und begleitet. Alle Bewerber:innen der Gruppe haben den Wunsch, den Arbeitsbereich der WfbM zu verlassen oder aus der beruflichen Bildung direkt in weiterführende Fördermaßnahmen überzugehen. Die Teilnehmer:innen können schon zu Beginn klare Vorstellungen und berufliche Ziele haben oder noch auf der Suche sein. Die Übergangsgruppe ist daher keine homogene Einheit, in der alle Teilnehmer:innen dasselbe Ziel vor Augen haben. Vielmehr zeigte sich, dass sich die individuellen Vorstellungen im Laufe des Forschungsprozess weiterentwickeln und sich den realen Bedingungen ihrer Umwelt angepasst haben. Diese Prozesse wurden aus den Interviews herausgearbeitet und auf Basis des Teilhabebegriffes analysiert.
Die übergeordneten Forschungsfragen waren dabei: Was ist subjektorientierte Teilhabe? Sowie: Wie konstituiert sich Teilhabe am Arbeitsleben bei Beschäftigten der WfbM und welche Teilhabemöglichkeiten zeigen sich innerhalb des Werkstattsystems? Letztere Frage bildet die Grundlage des vorliegenden Beitrags, bei dem die subjektive Einordnung des Möglichkeitsraumes im Kontext der WfbM fokussiert werden soll (detaillierte empirische Analysen der dargestellten Ergebnisse finden sich in Teismann 2022).

Möglichkeitsräume im Kontext der WfbM

Ausgehend von den gesetzten Zielen der IP lassen sich drei grundlegende Möglichkeiten der Teilhabe am Arbeitsleben im Kontext der WfbM bestimmen:
- im Arbeitsbereich der WfbM tätig zu sein,
- auf einem biA zu arbeiten oder
- einer Erwerbsarbeit auf dem Arbeitsmarkt nachzugehen.

Diese drei Möglichkeiten lassen sich aus den Interviews rekonstruieren und hierarchisch sortieren. Die Hierarchie spiegelt dabei eine intersubjektive Rangord-

doi.org/10.35468/6002-09

nung wider, die sich an einer scheinbar normativen Leistungsfähigkeit orientiert, die dem Arbeitsmarkt zugeschrieben wird. Es zeigten sich drei relevante Kriterien:
– die Leistungsanforderungen,
– die finanzielle Entlohnung und
– die Unterstützung.

Auf Basis dieser Kriterien bildet der Arbeitsbereich der WfbM die unterste Ebene, biA sind darüber zu verorten – sie bilden die Mitte – und der Arbeitsmarkt repräsentiert die oberste Hierarchieebene. Im Folgenden sollen die einzelnen Möglichkeiten genauer betrachtet werden.

Arbeitsbereich

Der Arbeitsbereich der WfbM befindet sich am unteren Ende der subjektiven Hierarchie der IP. Aufgabe des Arbeitsbereichs ist es unter anderem, den Menschen entsprechend ihrer Eignung und Neigung eine ihrer Leistung entsprechende Tätigkeit anzubieten, ein Arbeitsentgelt auszuzahlen und sie mit arbeitsbegleitenden Maßnahmen zu beschäftigen (BAGüS 2021, 73) und zu fördern. Das Arbeiten in der WfbM wird von den IP metaphorisch mit einer Käseglocke verglichen oder als Arbeiten mit Stützrädern beschrieben. Die Metapher der Käseglocke beschreibt die WfbM als Ort, der die Beschäftigten schützt. Die Schutzfunktion bietet Sicherheit und Unterstützung in Bezug auf die individuellen Beeinträchtigungen und den damit einhergehenden Herausforderungen im Arbeitsalltag. Während eine Käseglocke das einschließt, was sich unter ihr befindet, können die Stützräder am Fahrrad metaphorisch als eine Unterstützung oder ein Hilfsmittel verstanden werden. Stützräder können als eine gute Hilfe für den Einstieg empfunden werden. Sobald diese jedoch nicht mehr benötigt werden, schränken die Stützräder die Mobilität und das eigenständige Fahren ein.
Ein weiterer Einfluss der subjektiven Hierarchisierung ist der Leistungsdruck, der vor allem auf dem Arbeitsmarkt wahrgenommen wird. Die Arbeit in der WfbM wird besonders von den Menschen, die Alternativen zum Arbeitsbereich kennengelernt haben, als eine spezielle Förderung angesehen, die Grenzen hat. Der vermeintlich geringere Leistungsdruck im Arbeitsbereich der WfbM kann in diesen Fällen konträr stehen zu den individuellen Vorstellungen der beruflichen Rehabilitation. Sich in aussagekräftigen Szenarien auszutesten, ist dann über den Arbeitsbereich der WfbM begrenzt. Die IP beschreiben, dass sich der Leistungsdruck in der WfbM am Individuum orientiert, um Überlastungen zu vermeiden. Dadurch soll regelmäßige Anwesenheit gefördert werden, und Menschen, die aufgrund einer erworbenen gesundheitlichen Beeinträchtigung einen Umgang mit dieser erlernen müssen, wird ein Rahmen geboten, dies ohne Zeit- und Arbeitsdruck zu tun. Der Arbeitsbereich bietet aus Sicht der IP somit auch für den „schwächsten" Menschen eine langfristige

doi.org/10.35468/6002-09

Arbeitsgrundlage. Damit geht für sie einher, dass im Grunde jeder Mensch einer Tätigkeit in einer WfbM nachgehen kann, auch diejenigen, die auf dem Arbeitsmarkt Schwierigkeiten haben, dem Druck standzuhalten oder überhaupt Arbeit zu finden. Die WfbM zeigt also – sofern die Zugangsvoraussetzungen gegeben sind – auch bei vermeintlicher Alternativlosigkeit z.B. auf dem Arbeitsmarkt einen Möglichkeitsraum auf. Inwiefern dies als erstrebenswert anzusehen ist, muss das Individuum für sich selber entscheiden. Interessant ist, dass dies auch für einige der IP eine Option wäre, wenn sich die Rahmenbedingungen, wie bspw. die finanzielle Ausgestaltung, an den individuellen Vorstellungen orientieren.
Heterogenität des Leistungsspektrums innerhalb der WfbM wird besonders in Bezug auf Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf deutlich. Dieser Personenkreis taucht in den Erzählungen der IP immer dann auf, wenn Beschäftigten für andere Beschäftigte Assistenzleistungen durchführen. Das erweiterte Spektrum an Leistungen ermöglicht den Beschäftigten, sich einfacher in Relation zu ihren Kolleg:innen auf diesem Spektrum zu verorten. Auch die Fachkräfte unterstützen diesen Prozess durch ihre Einschätzungen und Rückmeldungen. Dies kann Motivation und Zufriedenheit beim Individuum fördern. Es kann allerdings auch dazu führen, dass sich jemand in der WfbM falsch verortet fühlt, wenn die eigene Leistungsfähigkeit in deutlicher Diskrepanz zum Umfeld wahrgenommen wird.
Letztlich tragen auch gesellschaftliche Bedingungen zu der wahrgenommenen Hierarchie bei. Die Zugangsvoraussetzung der WfbM weisen mit der „Leistungsunfähigkeit" eine gesetzliche Abstufung zwischen WfbM und Arbeitsmarkt auf. Wer in der WfbM beschäftigt ist, kann grundsätzlich weniger als drei Stunden unter den Bedingungen des Arbeitsmarktes arbeiten. Die Trennlinie zwischen leistungsfähig und leistungsunfähig ist in der Realität jedoch nicht so eindeutig begründbar, wie die Erwerbsminderung es implizit darstellt. Alle Menschen mit Leistungseinschränkungen „werden im Regelfall Unterstützungsbedarf haben, können aber mit Unterstützung und verändertem Kontext oft auch länger arbeiten" (Welti 2015, 93). Das Fehlen arbeitsplatzbezogener und sozialer Faktoren für die Erfassung von Leistungsfähigkeit stellt eine Schwierigkeit des Prozesses dar (Hartmann & Selbt 2020, 25). Über den Forschungsprozess zeigte sich, dass Leistungsfähigkeit ein relationales Konzept ist, das von sehr vielen unterschiedlichen Faktoren abhängig ist. Die subjektive Hierarchie steht dieser Beobachtung jedoch konträr gegenüber.

Betriebsintegrierte Arbeitsplätze

BiA sind aus subjektiver Perspektive hierarchisch über dem Arbeitsbereich der WfbM zu verorten. BiA sind Teil der Übergangsförderung in der WVO und werden oftmals auch ausgelagerte Arbeitsplätze oder Außenarbeitsplätze genannt. Hinter

doi.org/10.35468/6002-09

den Begriffen verbirgt sich die von der WfbM begleitete Arbeit in Betrieben des Arbeitsmarktes. Das Ziel von biA ist es, den Beschäftigten die Möglichkeit zu bieten, sich unter den Rahmenbedingungen des Arbeitsmarktes zu erproben, ohne den Schutz und Rechtsstatus der WfbM zu verlassen. Den Beschäftigten soll es ermöglicht werden, sich fehlende berufspraktische Fähigkeiten und soziale Kompetenzen zu erarbeiten, während sie aus der WfbM weiterhin Hilfestellungen bekommen. Das Individuum soll sich dadurch dem Arbeitsmarkt graduell annähern (BAGüS 2021, 99). Die Bedingungen von biA verdeutlichen grundsätzlich die Ausrichtung hin zu mehr Selbstständigkeit. BiA haben weniger Anbindung an die Mitarbeiterschaft der WfbM, weil diese nicht dauerhaft am Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Dies sollte bestenfalls durch die Arbeitsstelle kompensiert werden.

BiA ermöglichen in der Hierarchie, das Kriterium der Unterstützung sichtbar zu machen. Die Tätigkeit in der WfbM bietet aus Sicht der IP eine vollumfängliche Unterstützung. Bis auf die eigentliche Arbeit scheint die Möglichkeit zu bestehen, jeglichen Umgang mit Unsicherheiten an die Mitarbeiter:innen abzugeben. Der Arbeitsmarkt hingegen fordert aus Sicht der Beschäftigten Selbstständigkeit und Eigenverantwortung ein. BiA stellen eine Möglichkeit dar, die eine Nähe zu beiden Seiten aufweist. Je mehr das Individuum sich dem Arbeitsbereich der WfbM entfernt, umso mehr scheint es Unsicherheiten selbstständig verarbeiten zu müssen. In den Interviews haben sich unterschiedliche Herausforderungen gezeigt, die zwischen Arbeitgeberschaft und Beschäftigten für Schwierigkeiten gesorgt haben. Darunter Tätigkeiten, die negative Erfahrungen hervorrufen, das Arbeitsklima oder der Umgangston im Kollegium. BiA können als Möglichkeit der Förderung von Beschäftigten angesehen werden, die sich „inbetween" (Pfister u. a. 2017, 54) von Anforderungen einordnen. Die sich also im Arbeitsbereich unterfordert fühlen, den Anforderungen auf dem Arbeitsmarkt jedoch noch nicht gewachsen sehen. Dies betrifft jedoch nicht nur die Leistung, sondern auch das Kriterium der Unterstützung.

Der Verdienst auf biA ist trotz der Nähe zum Arbeitsmarkt weiterhin nicht ausreichend, um unabhängig von Sozialleistungen zu leben. BiA bieten in der Regel ein höheres Entgelt als im Arbeitsbereich der WfbM, welches dann in Verbindung zu den vermeintlich erhöhten Anforderungen steht. Die Interviews haben jedoch gezeigt, dass dies nicht auf alle Fälle übertragbar ist. Es gibt sowohl biA, die einen geringeren Leistungsanspruch als eine Tätigkeit in der WfbM aufweisen, als auch biA, die die gleichen finanziellen Anreize bieten wie der Arbeitsbereich der WfbM. Auch wenn eine Vergütung nicht für eine finanzielle Unabhängigkeit reicht, verdeutlicht sie jedoch das Verhältnis aus Leistung und Entgelt sowie den Wert, den Arbeit für das Individuum grundsätzlich einnehmen kann. Somit muss das Entgelt in der WfbM, obwohl es durch staatliche Transferleistungen ergänzt wird, in einem angemessenen Verhältnis stehen zu dem, wie Beschäftigte sich selbst im Vergleich zu anderen Personen im Arbeitsprozess leistungstechnisch

doi.org/10.35468/6002-09

eingruppieren. Dies scheint nicht nur aus Subjektperspektive bedeutsam, sondern auch in Bezug auf die Erfahrung potenzieller Ausbeutung.

Rechtlich sind biA in § 219 Abs. 1 SGB IX in „zum Zwecke des Übergangs“ und „als dauerhaft ausgelagerte Plätze“ unterteilt. Eine zeitliche Begrenzung ist erforderlich, damit eine Klärung über einen endgültigen Übergang herbeigeführt werden kann. Obwohl eine zeitliche Befristung gesetzlich nicht vorgesehen ist, wird auf Erfahrung aufbauend ein Zeitraum von 12 Monaten, in Ausnahmefällen mehr, als ausreichend eingeschätzt. Sollte in diesem Zeitraum keine Einigung mit dem potenziellen Arbeitgeber erzielt werden, wird eine Beendigung der Maßnahme empfohlen (BAGüS 2021, 99f.). Letztlich zeigt sich in dieser Unterteilung eine Frage der Zielperspektive. Werden biA für die Übergangsförderung genutzt, ist der Faktor der Befristung relevant. Dauerhafte Arbeitsplätze in Betrieben des Arbeitsmarktes können dafür qualitativ hochwertigere Formen der Teilhabe hervorbringen. Ob und inwiefern biA letztendlich Übergänge auf den Arbeitsmarkt fördern können, wurde im Forschungsprozess nicht deutlich (zum Thema biA und Budget für Arbeit siehe Mattern u. a. 2021; zum Thema biA und Selbstwirksamkeitsentwicklung siehe Wohlfahrt u. a. 2021). BiA bieten aus Sicht der IP eine Möglichkeit, sich in verschiedenen Arbeitsfeldern und bei unterschiedlichen Arbeitgebern auszuprobieren und so einen Matching-Prozess zu starten – also einen Abgleich vorzunehmen zwischen Arbeitsplatzanforderungen sowie persönlichen Eigenschaften und Kompetenzen. Allerdings bedeutet ein Zwischenschritt auch immer eine weitere Hürde, die aus Perspektive der Beschäftigten genommen werden muss. Die Ergebnisse zeigen, dass, wenn die Anforderungen auf biA für das Individuum zu groß sind, es dazu führen kann, dass der Arbeitsmarkt als Teilhabemöglichkeit grundsätzlich ausgeschlossen wird. Der Prozess bedarf somit eines sensiblen Umgangs, um potenzielle Entwicklungen in Richtung Arbeitsmarkt nicht grundlegend zu verhindern.

Für diejenigen, die ihre Teilhabe am Arbeitsleben zwischen den Anforderungen der WfbM und des Arbeitsmarktes verorten, können biA eine erstrebenswerte Alternative sein. Allerdings wird deutlich, dass die Konzeptualisierung biA einen Bedarf der Präzisierung in Bezug auf Ziel- und Umsetzung aufzeigt. Denn für die Arbeitgeber entsteht durch biA eine risikolose Konstellation, in der die Verantwortung für die Beschäftigung und Betreuung weiterhin bei der WfbM liegt und die Betriebe ein zu sozialversicherungspflichtigen Arbeitsplätzen vergleichsweise geringes Betriebsentgelt an die WfbM zahlt. Zusätzlich wird der Arbeitsplatz auf die Pflichtabgaben angerechnet (BIH 2013, 7). Dadurch entwickelt sich eine für alle vorteilhafte Situation, die allerdings in Konkurrenz zur Übergangsförderung steht. Eine Beschäftigung unter den Bedingungen sozialversicherungspflichtiger Beschäftigung wird so für alle Beteiligten zum Risiko (Keßler u. a. 2015, 129f.). Hinzufügend konnte aus den Interviews abgeleitet werden, dass biA den Beschäftigten das Erlangen eines besonderen sozialen Status ermöglicht, der das Individuum aus subjektiver Perspektive von anderen Beschäftigten hervorhebt. Beschäf-

doi.org/10.35468/6002-09

tigten auf biA werden aus Subjektperspektive eine gesteigerte Leistungsfähigkeit und erhöhte Resilienz im Umgang mit Leistungsanforderungen zugeschrieben. Sie erlangen dadurch eine wahrgenommene Aufwertung im Vergleich zu Beschäftigten des Arbeitsbereiches. Der besondere Status gepaart mit der flexiblen Ausgestaltung der Arbeitsplätze und den engen sozialen Bezügen innerhalb der WfbM scheint biA zu einem attraktiven Teilhabeziel zu entwickeln.

Allgemeiner Arbeitsmarkt

Die oberste Hierarchieebene bildet aus subjektiver Sicht der Arbeitsmarkt. Dieser bietet grundsätzlich Möglichkeiten der finanziellen Unabhängigkeit. Diese Unabhängigkeit kann weder im Arbeitsbereich der WfbM noch über biA erreicht werden. In der Hierarchie ist dies damit ein Alleinstellungsmerkmal und für einige IP ein wesentlicher Motivationsfaktor. Finanzielle Unabhängigkeit, die der Arbeitsmarkt bieten kann, ermöglicht unter anderem die Chance, den Lebensstandard zu sichern, eröffnet Entscheidungsmöglichkeiten in Bezug auf materielle Dinge wie bspw. in der Urlaubsplanung und befreit von staatlicher Kontrolle. Den Einblick haben die IP ohne Berührungspunkte mit dem Arbeitsmarkt gegebenenfalls über ihr soziales Umfeld gewonnen. Finanzielle Unabhängigkeit wird von ihnen in den Interviews nicht erwähnt, und der Arbeitsmarkt scheint für sie keine erstrebenswerte Möglichkeit zu sein. Gleichzeitig können sie potenzielle Anforderungen des Arbeitsmarktes nur erahnen oder gegenteilig zur WfbM beschreiben. Der Arbeitsmarkt fordert aus ihrer Sicht vermeintlich mehr Leistung, bietet aber auch mehr Geld. Da sie dies auch ohne Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt beschreiben, ist anzunehmen, dass diese Sichtweise durch die soziale Umwelt an sie herangetragen wurde. Die Personen, die bereits Erfahrung auf dem Arbeitsmarkt sammeln konnten, nehmen diesen als Ort mangelnder Rücksichtnahme wahr. Die individuelle Beeinträchtigung wird so zur Herausforderung, den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden. Mangelnde Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden über die eigenen Defizite begründet, wie bspw. die individuelle Schnelligkeit. Aus der Subjektperspektive kann somit eine Individualisierung des eigenen Teilhabeproblems abgeleitet werden.
Warum die Möglichkeit des Arbeitsmarktes aus Perspektive einiger IP nicht in Betracht gezogen wird, kann unterschiedliche Gründe haben. Generell kann die Möglichkeit bestehen, dass der Arbeitsmarkt nie als eine Option wahrgenommen wurde und dies durch das soziale Umfeld auch nicht thematisiert oder fokussiert wurde. In diesem Fall ist es nur logisch, dass dieser auch kein relevanter Aspekt ihres Lebensentwurfs wird. Neben fehlender Relevanz scheint auch die Beschäftigungsdauer in der WfbM ein Einflussfaktor zu sein. Der Sozialisationsprozess in der WfbM kann andere Möglichkeiten grundsätzlich als unattraktiv

erscheinen lassen. Hier wird deutlich, dass das System der WfbM, als parallele Arbeitsgesellschaft, ihre berufliche Realität ist. Ein Faktor kann auch das generelle Vorhandensein von Arbeitsmöglichkeiten sein. Vor dem Hintergrund ihrer biografischen Erfahrungen, ihrer Bildungsabschlüsse und Qualifikationen sind Arbeitsmöglichkeiten, die eine finanzielle Unabhängigkeit gewähren – unter den aktuellen Bedingungen des Arbeitsmarktes schwer vorstellbar. Außerdem ist die Chance auf eine Erwerbsarbeit durch die strukturellen Arbeitsmarktverhältnisse geprägt. Die Konjunktur der regionalen Arbeitsmärkte ist ein Einflussfaktor für die Bereitschaft, Menschen mit Behinderung einzustellen. So wird durch großen Konkurrenzdruck die Bereitschaft geringer als in Zeiten regionalen Arbeitskräftemangels (MAGS 2020, 91; BMAS 2021, 209). Aus den Interviews lässt sich allerdings auch ableiten, wie gesellschaftliche Bedingungen dies beeinflussen. Ein Beispiel, das in den Interviews auffällt, ist der Mindestlohn, der die Möglichkeit, finanziell unabhängig zu leben, für ungelernte Arbeitskräfte erweitert und den Arbeitsmarkt als Teilhabemöglichkeit attraktiver macht.
Letztlich muss festgehalten werden, dass auch Erwerbslosigkeit eine weitere Möglichkeit ist, die außerhalb der beschriebenen Hierarchie besteht. Erwerbslosigkeit bietet zwar keine Teilhabe am Arbeitsleben, kann aber aus Subjektperspektive eine erstrebenswerte Alternative sein. Dies passiert immer dann, wenn die Möglichkeit einen Mehrwert bietet, die die anderen Möglichkeiten nicht aufweisen können. Im Falle eines Interviewpartners bietet die Erwerbslosigkeit einen anderen Zugang zu Unterstützungsmöglichkeiten im Sozialrecht und gleichzeitig, familiäre Care-Arbeit zu leisten.

Fazit

In Bezug auf die Ausgangssituation, dass sich Teilhabe im Kontext der WfbM in einem Spannungsfeld befindet, wird eines deutlich: Der Konflikt zwischen Übergangsförderung und Teilhabe am Arbeitsleben zeigt nicht nur interne Herausforderungen auf. Neben dem dualen Auftrag der WfbM rückt die Übergangsförderung immer mehr in den Vordergrund (Lammers & Teismann 2018). Erwerbsarbeit hat aufgrund ihrer sozialgeschichtlichen und kulturellen Verankerung einen so hohen gesellschaftlichen Stellenwert, dass eine Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb der klassischen Arbeitsverhältnisse schwer nachvollziehbar sein kann. Die Interviews zeigen jedoch auf, dass es Menschen gibt, die aus guten Gründen ihre Teilhabe in der WfbM verwirklicht sehen. Meistens dann, wenn sich durch einen Übergang die Ausgangssituation nicht verbessert oder andere bedeutsame Lebensbereiche eingeschränkt werden. Wesentlich scheint dabei, das Individuum als Produkt seiner biografischen Erfahrungen und sozialen Umwelt zu betrachten. Ob bewusst oder unbewusst hat die WfbM den Vorteil gegenüber Betrieben des Arbeitsmarktes, dass sie

doi.org/10.35468/6002-09

sich dem Potenzial ihres „Personals" anpassen müssen. Die WfbM hat bis auf wenige Ausnahmen keine Möglichkeiten, Beschäftigte aus ihrem System auszuschließen. Im besten Fall vermitteln sie Beschäftigte aus dem System hinaus. Dadurch entsteht eine Notwendigkeit, die Rahmenbedingungen an das Potenzial der Beschäftigten anzupassen. Dieser Anpassungsprozess wurde als positiver Einflussfaktor der individuellen Verwirklichung durch die IP genannt. Analog dazu wurde deutlich, dass diese Logik aus Sicht der IP auch auf dem Arbeitsmarkt notwendig wäre, um dessen Attraktivität und Verwirklichungschancen zu verbessern. Denn auch im Sinne der Leistungsfähigkeit scheint es nur logisch, die Arbeitsbedingungen flexibel anzupassen, damit sich Menschen mit Beeinträchtigungen entsprechend ihrer Voraussetzungen bestmöglich in die Arbeitsprozesse einbringen können.
Vor dem Hintergrund des langjährigen Bestehens von WfbM in Deutschland sind biA bisher zu wenig erforscht und diskutiert. BiA können den allgemeinen Arbeitsmarkt nur begrenzt repräsentieren. Sie ermöglichen einen Einblick in die Leistungsanforderungen der jeweiligen Arbeitsstelle, im Gegenzug bieten sie aber nur einen begrenzten Einblick in das Tauschverhältnis der Erwerbsarbeit. Eine dauerhafte Teilhabe auf biA bedeutet somit, dass sich die Beschäftigten in der Regel auf eine Unverhältnismäßigkeit von Leistung und Entgelt einlassen. Dieses Missverhältnis kann sich beim Individuum verfestigen, und die eigene Arbeit wird, gemessen an der Entlohnung, als minderwertig eingeordnet. Teilhabebarrieren werden dadurch individualisiert, und normativ geprägte Teilhabemöglichkeiten auf dem Arbeitsmarkt werden im Vorfeld bereits ausgeschlossen. Solche Rahmenbedingungen reproduzieren ein Bild des ungleichwertigen Menschen. Hinzu kommt, dass durch die Tendenz einer wachsenden Anzahl von Beschäftigten und der Pluralisierung von Arbeitsoptionen durch biA die WfbM als Ort der beruflichen Teilhabe gestärkt wird. BiA erweitern die „Sonderwelt" allerdings nicht nur durch differenzierte Arbeitsmöglichkeiten, sondern auch über die Diversifizierung des Status. Die WfbM als parallele Arbeitsgesellschaft legitimiert sich dann bei den Beschäftigten über den unterschiedlichen, aus subjektiver Perspektive hierarchischen Status. Die darin implizite Stärkung des Werkstatt-Systems steht konträr zu den Forderungen des UN-Fachausschusses und verdeutlicht einen stärker zu führenden Diskurs über die Zielsetzungen im Kontext der WfbM.

Literatur

Aktionsbündnis Teilhabeforschung (2015): Aktionsbündnis Teilhabeforschung – für ein neues Forschungsprogramm zu Lebenslagen und Partizipation von Menschen mit Behinderungen. Gründungserklärung (Stand: 4. Februar 2015). Online unter: https://www.teilhabeforschung.org/fileadmin/bibliothek/Aktionsbuendnis_Teilhabeforschung_Gruendungserklaerung.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)
Alkire, S. (Hrsg.) (2005): Briefing Note Capability and Functionings: Definition & Justification. Online unter: https://hd-ca.org/wp-content/uploads/2013/06/HDCA_Briefing_Concepts.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

doi.org/10.35468/6002-09

Bäcker, G. u. a. (2020): Sozialpolitik und soziale Lage in Deutschland. Ein Handbuch. 6., vollst. überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (Hrsg.) (2021): BAGüS-Werkstattempfehlungen 2021. Empfehlungen zu den Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben. Münster: BAGüS.

Bartelheimer, P. & Henke, J. (2018): Vom Leitziel zur Kennzahl. Teilhabe messbar machen. Düsseldorf: Forschungsinstitut für gesellschaftliche Weiterentwicklung e. V. (FGW). Online unter: https://nbn-resolving.org/urn:nbn:de:0168-ssoar-67644-6 (Abrufdatum: 30.08.2022)

Bartelheimer, P. u. a. (2020): Teilhabe – eine Begriffsbestimmung. Wiesbaden: Springer.

BIH – Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (2013): Betriebsintegrierte Arbeitsplätze. Die Chance ergreifen. In: ZB – Behinderte Menschen im Beruf. 4: 6–7. Online unter: https://zb-magazin.bih.de/fileadmin/ZB_Digitalmagazin/ZB-PDF-Archiv/barrierearme-PDF/ZB_04_2013_barrierearm.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

BMAS – Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.) (2021): Dritter Teilhabebericht der Bundesregierung über die Lebenslagen von Menschen mit Beeinträchtigungen. Teilhabe – Beeinträchtigung – Behinderung. Bonn: BMAS. Online unter: https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Publikationen/a125-21-teilhabebericht.pdf;jsessionid=9E43FE530982AAC464A97839024F57BE.delivery1-replication?__blob=publicationFile&v=6 (Abrufdatum: 28.11.2022)

Daßler, H. (2017): Personenzentrierte Hilfe und selbstbestimmte Teilhabe – ein Modell für die Wohnungslosenhilfe? In: Nachrichtendienst des Deutschen Vereins für Öffentliche und Private Fürsorge. 2017 (3), 109–114.

Detmar, W. u. a. (2008): Entwicklung der Zugangszahlen zu Werkstätten für behinderte Menschen. Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Berlin: Gesellschaft für Integration, Sozialforschung und Betriebspädagogik gGmbH.

Hartmann, B. & Selbt, R. (2020): Arbeitsphysiologische Aspekte der physischen Leistungsfähigkeit. In: Zentralblatt für Arbeitsmedizin, Arbeitsschutz und Ergonomie. 70 (1), 18–26.

Heinrichs, J.-H. (2010): Capabilities: Egalitaristische Vorgaben einer Maßeinheit. In: H.-U. Otto & H. Ziegler (Hrsg.): Capabilities – Handlungsbefähigung und Verwirklichungschancen in der Erziehungswissenschaft. 2. Aufl. Wiesbaden: VS Verlag für Sozialwissenschaften, 54–68.

Kastl, J. M. (2017): Einführung in die Soziologie der Behinderung. 2. völlig überarb. und erw. Aufl. Wiesbaden: Springer.

Keßler, E.-M. u. a. (2015): Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen. Evaluation der Landesinitiative. Abschlussbericht. Wittlich: transfer – Unternehmen für soziale Innovation. Online unter: https://www.lwl.org/lwl-download/Inklusionsportal/Arbeit/BfA/Aussenarbeitsplaetze/Abschlussbericht_Landesinitiative.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

Kronauer, M. (2018): Erwerbsarbeit zwischen Inklusion und Exklusion. In: G. Wansing, F. Welti & M. Schäfers (Hrsg.): Das Recht auf Arbeit für Menschen mit Behinderungen. Internationale Perspektiven. Baden-Baden: Nomos, 131–144.

Lammers, K. & Teismann, M. (2018): Werkstätten für Menschen mit Behinderungen aus organisationssoziologischer Perspektive. In: Teilhabe. 57 (1), 37–42.

MAGS – Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes Nordrhein-Westfalen (Hrsg.) (2020): Teilhabebericht Nordrhein-Westfalen 2020. Bericht zur Lebenssituation von Menschen mit Beeinträchtigungen und zum Stand der Umsetzung der UN-Behindertenrechtskonvention. Düsseldorf: MAGS. Online unter: https://www.mags.nrw/sites/default/files/asset/document/teilhabebericht_2020_nrw_barrierfrei.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

Mattern, L., Rambausek-Haß, T. & Wansing, G. (2021): Das Budget für Arbeit: Ausgewählte Ergebnisse einer explorativen Studie zu seiner Umsetzung – Teil I: Anspruchsvoraussetzungen und Zugang. Beitrag D9-2021. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/user_upload/RehaRecht/Diskussionsforen/Forum_D/2021/D9-2021_Budget_fuer_Arbeit_explorative_Studie_Teil_I_bf.pdf (Abrufdatum: 30.08.2022)

doi.org/10.35468/6002-09

Pfister, A., Studer, M., Berger, F. & Georgi-Tscherry, P. (2017): Teilhabe von Menschen mit einer Beeinträchtigung (TeMB-Studie). Eine qualitative Rekonstruktion über verschiedene Teilhabebereiche und Beeinträchtigungsformen hinweg. Luzern, Zürich: Hochschule Luzern & HfH

Schachler, V. (2013): Übergangsförderung als Aufgabe der Werkstätten für behinderte Menschen – Ergebnisse einer schriftlichen Befragung der Werkstätten in Bayern. In: Arbeitsgruppe Teilhabeforschung (Hrsg.): Forschungsfragen der Teilhabeforschung. Methoden und Zugänge. Band 1. Kassel: university press, 26–43. Online unter: https://docplayer.org/40889372-Forschungsfragen-der-teilhabeforschung.html (Abrufdatum: 14.11.2022)

Schuntermann, M. F. (2011): 10 Jahre ICF – Erfahrungen und Probleme. In: Hallesche Beiträge zu den Gesundheits- und Pflegewissenschaften. 10 (2), 1–7.

Sen, A. (2000): Development As Freedom. New York: Anchor Books.

Sommer, J., Gericke, T., Rischer, B. & del Estal, M. (2015): Rahmenbedingungen für den Übergang aus Werkstätten für Menschen mit Behinderungen (WfbM) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Untersuchung der Beschäftigungssituation in WfbM im Land Brandenburg. Endbericht. Cottbus: Landesamt für Soziales und Versorgung. Online unter: https://msgiv.brandenburg.de/sixcms/media.php/9/Bericht_Rahmenbedingungen_Brandenburger_WfbM_Studie_Juni%202015.pdf (Abrufdatum: 14.11.2022)

Teismann, M. (2022): Teilhabe am Arbeitsleben aus Subjektperspektive. Eine explorative Untersuchung im Kontext der Werkstätten für behinderte Menschen. Berlin: Humboldt Universität zu Berlin. Online unter: http://edoc.hu-berlin.de/18452/25750 (Abrufdatum: 30.08.2022)

UN CRPD – United Nations, Committee on the Rights of Persons with Disabilities (2015): Concluding observations on the initial report of Germany. Online unter: http://tbinternet.ohchr.org/Treaties/CRPD/Shared%20Documents/DEU/CRPD_C_DEU_CO_1_20186_E.doc (Abrufdatum: 30.08.2022)

Welti, F. (2015): Die Rolle der Dienste und Einrichtungen der beruflichen Rehabilitation – zwischen „Arbeitgeber" und Vermittler. In: U. Becker, E. Wacker & M. Banafsche (Hrsg.): Homo faber disabilis? Teilhabe am Erwerbsleben. Baden-Baden: Nomos, 83–98.

Wohlfahrt, A., Teismann, M. & Huppert, C. (2021): Selbstwirksamkeit behinderter Menschen auf betriebsintegrierten Arbeitsplätzen. In: Teilhabe. 60 (2), 64–69.

Ziegler, H. (2018): Capabilities Approach. In: G. Graßhoff, A. Renker & W. Schröer (Hrsg.): Soziale Arbeit. Eine elementare Einführung. Wiesbaden: Springer, 357–367.

doi.org/10.35468/6002-09

Christine Primbs

Arbeit als Frau und Frauenbeauftragte in einer Werkstatt – ein Gespräch

Der vorliegende Erfahrungsbericht greift die Erfahrungen und Wahrnehmungen von Frauen in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) auf. In Form eines Gesprächs werden dazu persönliche Eindrücke beschrieben, die aktuelle und zukünftige Situationen der WfbM aus Frauenperspektive und Erfahrungswerte aus der Arbeit als Frauenbeauftragte darstellen. Die Fragen stellte Viviane Schachler, die Antworten wurden mit Assistenz verschriftlicht.

Was hast du für Erfahrungen mit deiner Arbeit in der Werkstatt gemacht?

Ich habe gute Erfahrungen mit meiner Arbeit in einer Werkstatt gemacht.
Ich habe 1979 in der Werkstätte angefangen zu arbeiten, habe in der Zeit geheiratet, ein Kind bekommen und musste deshalb leider zu arbeiten aufhören.
Die Möglichkeit einer Teilzeit-Beschäftigung gab es da leider nicht.
Ich wollte aber wieder arbeiten und kehrte nach Jahren wieder in die Werkstätte zurück. Mir wurde vom Sozialdienst hier bei Fragen mit Rat beigestanden und auch geholfen, als es mir sehr schlecht ging. Ich war froh, so jemanden zu haben.
Ich arbeite sehr gerne hier, die Werkstätte ist für mich nicht nur eine Arbeitsstelle. Ich kann hier das arbeiten, was ich auch leisten kann. Auch habe ich hier Ansprechpartner und mir wird und wurde auch bei Problemen weitergeholfen. Mit der Anbindung an die Werkstätte kann und konnte ich gut und langfristig gut leben, da bei Krisen jemand für mich da ist. Hier habe ich meine Freunde, also meine Sozialkontakte, habe meinen gewohnten Tagesablauf.
Die Möglichkeit, dass man nun in Teilzeit arbeiten kann, finde ich sehr gut, das entlastet um vieles. Als junge Mutter wäre ich froh gewesen, wenn es das schon zu meiner Zeit gegeben hätte.
Wenn ich jetzt jünger wäre, würde ich „draußen“ zu arbeiten probieren. Ich finde es sehr gut, dass es mittlerweile so viele Möglichkeiten gibt und man leichter eine „normale“ Arbeitsstelle oder einen Praktikumsplatz finden kann und dass man durch die Werkstätte hierbei so unterstützt wird. Das macht es soviel leichter, es

doi.org/10.35468/6002-10

„draußen“ mal zu probieren, da man ja wieder zurück in die Werkstätte kann. Da probiert man es ja auch leichter, ist mutiger.

Was ist den Frauen in der Werkstatt wichtig, damit sie gut und gerne arbeiten?

Die meisten Frauen in der Werkstatt sind froh, einen Arbeitsplatz zu haben, an dem es ihnen gefällt zu arbeiten.
Es ist wichtig, mit dem Gruppenpersonal ein gutes Vertrauensverhältnis zu haben.
Zusammenhalt und Teamgeist in der Arbeitsgruppe sind wichtig.
Ein positives, angstfreies Arbeitsklima in der Arbeitsgruppe, die Möglichkeit, sich bei neuen Arbeiten auszuprobieren und ein Praktikum zu machen, auch da zu arbeiten, wo man/frau es will, ist wichtig.
Es ist auch gut, dass eine Frau ein Kind kriegen kann, ohne den Werkstättenplatz aufgeben zu müssen. Sie kann in Erziehungsurlaub gehen. Im Anschluss daran kann sie in Teilzeit arbeiten und so Arbeit und Familie unter einen Hut bringen.
Für viele Frauen ist die Tagesstruktur wichtig, auch, dass bei Fragen ein vertrauter und verlässlicher Ansprechpartner da ist, das kann der Sozialdienst, die Frauenbeauftragte aber auch der Gruppenleiter sein.
Wichtig ist auch, dass eine Frau als Mitarbeiterin mit Hilfebedarf als „normaler Mensch“ behandelt wird. Also dass man/frau bei Gesprächen „auf Augenhöhe“ behandelt wird, für „voll“ genommen wird.
Es ist wichtig, dass ich da arbeiten kann, wo ich auch arbeiten will. Ich möchte, dass ich mit meinen Einschränkungen verstanden werde, dass ich ein gutes Arbeitsklima in der Gruppe habe.

Machen sich die Frauen in den Werkstätten Gedanken um die Zukunft der Werkstätten?

Ja, Frauen machen sich Gedanken um die Zukunft, denn Werkstätten sind wichtig. Keine Werkstätte zu haben, wäre schlecht, da eine Arbeit auf dem ersten Arbeitsmarkt für die meisten Frauen mit Behinderung nicht möglich ist.
In der Werkstätte besteht die Möglichkeit, sich auszuprobieren, was man arbeiten kann, was man nervlich und körperlich aushalten kann. Mit Hilfe der Werkstätte kann man in einer Firma „draußen“ ein Praktikum machen und vielleicht ganz „raus“ gehen.
Im Schutz der Werkstätte kann Arbeit in einer „normalen“ Firma ausprobiert werden, und wenn es schiefgeht, kann man wieder zurückkommen.
Die Werkstätte ist eine Absicherung für die Zukunft, weil man nach 20 Jahren eine EU-Rente bekommt. Man/frau kann dann auch noch weiterarbeiten und so

doi.org/10.35468/6002-10

eigenes Geld mit Lohn und Rente haben und so unabhängiger von öffentlicher Hilfe sein.
Ohne Werkstätte würde die Tagesstruktur wegfallen („wieso soll man aufstehen?“).
In der WfbM hat jeder viele Sozialkontakte und einen festen Freundeskreis.
Ohne eine WfbM würden viele Hilfsangebote und Antworten auf Fragen wegfallen, denn hier weiß man/frau, wen man was fragen kann und wo man Hilfe oder Tipps bekommt.
Ich weiß, dass sich auch Frauen und Männer bewusst dafür entschieden haben, in der Werkstätte zu bleiben, obwohl sie auch auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten könnten. Die Werkstätte und die Menschen und auch die Struktur hier haben für diese Leute mehr Vorteile und Wert als die Beschäftigung „draußen“.

Welche Wünsche haben die Frauen?

Es gibt den Wunsch, dass es weiterhin Werkstätten gibt, in der man/frau beschäftigt werden kann, wenn am ersten Arbeitsmarkt keine Beschäftigung gefunden werden kann.
Das kann dann sein, wenn die Einschränkungen durch die Behinderung so stark sind, dass das nicht möglich ist.
Es soll auch weiterhin die verschiedenen Beschäftigungsmöglichkeiten und Abteilungen geben. Dann kann man das arbeiten, was man gerne möchte.

Was ist dir als Frauenbeauftragte für die Zukunft der Werkstätten wichtig?

Die Werkstätten dürfen nicht abgeschafft werden, da es nicht möglich ist, alle Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt unterzubringen. Und ich finde, jeder soll arbeiten können, wenn er will.
Es werden nicht alle Menschen mit Behinderung am ersten Arbeitsmarkt glücklich und erfolgreich sein. Es muss Werkstätten geben, damit diese Menschen eine Arbeitsmöglichkeit haben, wenn es „draußen“ nicht klappt.
Menschen mit Behinderung sollen auch weiterhin an Entscheidungen in der Werkstätte beteiligt werden, mit einbezogen werden.

Was sollte sich verändern?

Eine bessere Bezahlung wäre schon schön.
Es sollte auch mehr Praktikumsstellen in Firmen geben, mehr Verständnis für Menschen mit Behinderung in Firmen.

doi.org/10.35468/6002-10

Mehr vielleicht eintägige Praktikumsstellen, vielleicht mehr Besichtigungen von Firmen, damit man diese kennenlernt und hier die Möglichkeiten sehen kann. Dann traut man sich vielleicht auch eher, was Neues auszuprobieren.
Mehr Arbeitsgruppen mit Menschen mit Behinderung und teils mit Personal der Werkstätte in „normalen" Firmen wäre schön, damit die Menschen mit Behinderung in die „normale" Arbeitswelt hinein schnuppern könnten.
Die Möglichkeit, einen EU Rentenanspruch zu erwerben, soll bleiben, damit die Leute finanziell langfristig abgesichert sind.

Wie erlebst du die Arbeit als Frauenbeauftragte?

Ich erlebe die Arbeit als Frauenbeauftragte als schön.
Anstrengend aber schön.
Es ist schön, dass mir Frauen vertrauen, dass ich bei Fragen oder Problemen helfen kann.
Es ist schön, Gespräche zu führen, eigene Ideen bei Angeboten und Aktionen zu verwirklichen. Es macht Spaß, macht Lebensfreude.

Was ist für die Arbeit der Frauenbeauftragten wichtig?

Ich brauche die notwendige Ausstattung in der Werkstätte, eben ein Büro, einen PC-Zugang, ein Telefon etc.
Ganz wichtig ist, dass ich Zeit für die Arbeit als Frauenbeauftragte habe, also eine ausreichende Freistellung von der Arbeit in der Arbeitsgruppe.
Ich brauche eine Vertrauensperson, die mir mit Rat und Tat zur Seite steht, die auch genügend Zeit für mich und meine Arbeit hat und die auch Interesse an der Arbeit mit der Frauenbeauftragten hat.
Eine Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat ist wichtig und hilfreich.
Ohne Rückhalt und positive Unterstützung durch die Werkstätte, also die Gruppenleiter, das Personal, der Einrichtungsleitung geht gar nichts.
Ohne das Gefühl, „die stehen hinter mir und meiner Arbeit und unterstützen mich", geht es nicht.
Das geht schon da los, wenn z. B. eine Frau beim Gruppenleiter sagt, sie möchte jetzt zur Sprechstunde der Frauenbeauftragten gehen. Würde der Gruppenleiter hier dann wertend reagieren, würde er einen blöden Satz loslassen, würde keine Frau mehr deshalb fragen und könnte nicht mehr in die Sprechstunden gehen.
Eine gute Aus- und Fortbildung, ein Austausch mit anderen Frauenbeauftragten, Gespräche mit der Einrichtungsleitung, mit Gruppenleitern sind deshalb wichtig.
Es ist sehr wichtig, in Entscheidungen, die Frauen der Werkstätte betreffend, miteinbezogen zu werden.

doi.org/10.35468/6002-10

Bildung: Berufliche Bildung und Persönlichkeitsförderung in WfbM

Arnold Pracht

Persönlichkeitsförderliche Arbeit als Zukunftsoption der Werkstätten

Die Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) stehen derzeit unter einem enormen Druck. Dies betrifft deren Existenzberechtigung schlechthin. Dabei sind konzeptionelle Fragen virulent. Demgegenüber verdeutlicht der Autor, der in verschiedenen Praxisfeldern und im Hochschulbereich seit vielen Jahren Herausforderungen im Bereich der Werkstätten verfolgt, dass es besonders beim Auftrag hinsichtlich der Persönlichkeitsförderung der Beschäftigten seit vielen Jahren förderliche Konzepte gibt. Vor allem mit Blick auf frühere wissenschaftliche Erkenntnisse im Bereich der Arbeitsstrukturierung und -optimierung zeigt er Verknüpfungsmöglichkeiten mit der und Konsequenzen für die Persönlichkeitsförderung der Beschäftigten auf.

Ausgangssituation

Die WfbM stehen derzeit unter einem enormen Druck. Dies betrifft deren Existenzberechtigung schlechthin. Nach der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) sollte man solche „Sonderwelten" schlicht abschaffen. Aber auch, wenn man deren Existenzberechtigung nicht anzweifelt, ergibt sich eine Reihe ungelöster Fragen, die mit dem Status-quo der WfbM zu tun haben. Sind die WfbM ein dritter Arbeitsmarkt oder sind sie Stätten der Rehabilitation? Gewähren sie den Beschäftigten einen – wie auch immer gearteten – arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus oder sind diese Beschäftigten Arbeitnehmende im Sinne des herkömmlichen Gesetzes? Sind die Regeln der Entgeltung der Arbeit der beschäftigten behinderten Menschen noch rechtskonform (vgl. ISG u. a. 2021, 24ff.)? Zum Beispiel wird in der Fachwelt diskutiert, ob das Mindestlohngesetz für die WfbM gilt oder nicht. Das sind nur einige juristische Fragen, mit denen man sich aktuell auseinandersetzen muss (siehe den Beitrag von von Drygalski und Welti in diesem Band). Daneben sind konzeptionelle Fragen virulent, die sich schon seit Jahrzehnten durch die Landschaft der WfbM ziehen. Welche Rolle soll der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit der WfbM zukommen, die sich wie in einem Hamsterrad rastlos um attraktive Aufträge bemüht und dabei ständig Druck von Kostenträgern und der Gesellschaft erfährt? Fortschritte in Richtung „ruhigere

doi.org/10.35468/6002-11

Fahrwasser" sind auf diesem Gebiet kaum zu erzielen. Es sind zum Teil eher sogar Rückschritte zu konstatieren. So stagnieren beispielsweise die durchschnittlichen Entgelte für die Beschäftigten, in denen sich die wirtschaftliche Leistungsfähigkeit widerspiegelt, tendenziell in den letzten Jahren (ISG u. a. 2021, 47). Dies gilt, obwohl seit 2010 eine Phase des stetigen Wirtschaftswachstums in Deutschland zu verzeichnen ist. Immer wieder werden Stimmen laut, ob es vor diesem Hintergrund nicht eher angesagt sei, die WfbM konzentrierten sich auf ein vermeintlich gesellschaftlich nutzbringendes und ästhetischen und ethischen Ansprüchen genügendes Tätigkeitsspektrum. Dieses habe dann der wirtschaftlichen Komponente eine nur untergeordnete Bedeutung zuzubilligen. Die Entlohnung der behinderten Menschen müsse sich von der wirtschaftlichen Leistung der einzelnen WfbM abkoppeln. Alleine diese beispielhaft aufgezeigten Problemansagen zeigen deutlich, dass das Konzept der WfbM aktuell von einem gewissen Reformstau gekennzeichnet ist.

Generelle Ausrichtung des Konzeptes WfbM

Den WfbM wird vonseiten des SGB IX und der Werkstättenverordnung zum SGB IX eine Reihe von Richtlinien mit auf den Weg gegeben, anhand derer sie sich grundsätzlich auszurichten haben. Dabei wird so ziemlich alles gefordert, was man auch in Form eines Brainstormings mit völlig unterschiedlichen Expertisen hätte eruieren können. Daraus resultiert, dass einige der Vorgaben mit Zielkonflikten behaftet sind. Eine Vielzahl an Tätigkeitsfeldern für die beschäftigten behinderten Menschen bereit zu stellen, kann zum Beispiel mit dem Gebot kollidieren, ein möglichst hohes wirtschaftliches Ergebnis zu erzielen. Sich in erster Linie an den Branchen des wirtschaftlichen Umfeldes bei der Konzeption von Arbeit zu orientieren, kann einerseits zu wenig befriedigenden Arbeitsinhalten aber, andererseits, auch zu wenig effizienten Ergebnissen führen. Das Ziel, die Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu überführen, kann ebenfalls mit dem Gebot kollidieren, ein möglichst hohes wirtschaftliches Ergebnis zu erzielen. In der Diskussion mit den Praktikern der WfbM wird daher auch immer wieder eine Dichotomie ins Feld geführt, die von einem Spannungsfeld zwischen pädagogisch-sozialen und wirtschaftlichen Zielen ausgeht. Dimensionen der Ziele im Bereich des Pädagogisch-Sozialen können nur sehr schwer transparent gemacht werden. Schubert und der Verfasser haben bereits im Jahr 1992 im Auftrag der Bundesvereinigung Lebenshilfe in Marburg solche Dimensionen eruiert. Diese wurden jedoch zur Analyse und Optimierung der pädagogisch-sozialen Qualität in der Praxis so gut wie nie angewandt und umgesetzt (vgl. Schubert & Pracht 1994). Gemeint ist in der überwiegenden Anzahl der Fälle, dass dort, wo das wirtschaftliche Ergebnis in einer WfbM weniger stark betont wird, per se die

doi.org/10.35468/6002-11

pädagogisch-soziale Dimension in den Fokus rücke. Diese verdeckte Hypothese konnte jedoch bisher nicht verifiziert werden; vielleicht, weil die Dimensionen einer pädagogisch-sozialen Ausrichtung nur sehr schwer greifbar sind. Bei Detailanalysen vor Ort könnte man sehr häufig den Eindruck gewinnen, dass gut geführte WfbM sowohl im Bereich des Sozialen und Pädagogischen als auch im Bereich des Ökonomischen sehr erfolgreich und leistungsfähig sind.

Gestaltung der WfbM als „Arbeitswerkstatt“

Der Terminus der „Tätigkeit“ umfasst alle Aktivitäten, die Menschen verüben können. Man ist beispielsweise tätig, wenn man liest, wenn man kreativ sich beschäftigt, wenn man spielt und wenn man Sport betreibt. Eine WfbM sollte jedoch eine Werkstatt sein, in der das Phänomen Arbeit im Zentrum steht. In dieser Frage hat sich das SGB IX (§ 219 SGB IX) samt dazugehöriger Werkstättenverordnung (§ 5 WVO) festgelegt. Beispielhafte Merkmale dessen, was Arbeit ausmacht und was sie vom Tätigkeitsbegriff unterscheidet, sind in Tabelle 1 dargestellt.

Tab. 1: Akzentuierende Abgrenzung von Tätigkeits- und Arbeitsmerkmalen (vgl. Pracht 1993, 40 – in Anlehnung an Barzel 1973, 207f.)

Tätigkeit	Arbeit	
Eher an den Tätigen selbst gewendet	Eher an den Anderen gewendet	
Kein Anspruch auf gesellschaftliche Gegenseitigkeit	Anspruch auf gesellschaftliche Gegenseitigkeit	
Räumlich und zeitlich unbedingt	Räumlich und zeitlich bedingt	
Ohne Anspruch auf Gegenwert	Mit Anspruch auf Gegenwert (Entlohnung, Vergütung usw.)	
Methodisch und inhaltlich unbestimmte und nicht abgegrenzte Produktion	Methodisch und inhaltlich bestimmte und abgegrenzte Produktion	
Das Produkt:	Das Produkt:	
Unbestimmt	Materiell-dingliches	Ideel-theoretisches
	Zwischenmenschliche Beziehungen	Zwischensachliche Beziehungen

Auch wenn die Arbeit im engeren Sinne im Vordergrund stehen sollte, sollen in der WfbM „begleitende Maßnahmen“ erfolgen, die der Förderung der Persönlichkeit Vorschub leisten. Hier bieten die WfbM bundesweit im Allgemeinen einen ganzen Kranz an unterschiedlichen Angeboten an. Interessant ist dabei jedoch, dass der Gesetzgeber bei der Konzeption dieser begleitenden Maßnahmen von

doi.org/10.35468/6002-11

vorne herein davon ausgegangen ist, dass die Tätigkeitsvollzüge im Arbeitsbereich der WfbM eher restriktiv seien, denn die begleitenden Dienste sollten auch den Zweck erfüllen, die im Berufsbildungsbereich erworbenen Kompetenzen zumindest aufrecht zu erhalten (§ 5 Abs. 3 WVO). Dass ein solcher Effekt durch die Tätigkeit im Arbeitsvollzug selbst erreicht werden könnte, hat man offensichtlich gar nicht erst in Betracht gezogen.
Allerdings gebietet es die Verantwortung gegenüber den beschäftigen Menschen, und dies gilt nicht nur für die WfbM, sondern grundsätzlich, dass Arbeit human zu gestalten ist.

Aspekte humaner Arbeit

Die Vertreter der Arbeitswissenschaft definieren humane Arbeit in der Regel unterschiedlich. Für die Thematik, die hier im Vordergrund steht, eignet sich die Definition von Hacker vermeintlich am besten:
Nach Hacker (1986, 512) beinhaltet humane Arbeit Folgendes:
- Ausführbarkeit
- Schädigungslosigkeit
- Beeinträchtigungsfreiheit
- Persönlichkeitsförderlichkeit

Unter *Ausführbarkeit* soll verstanden werden, dass ein Mensch durch seine Physis, seine Psyche und seine Qualifikation fähig ist, die an ihn gestellte Aufgabe bewältigen zu können.
In der nächsten Stufe, der *Schädigungslosigkeit*, geht es darum, dass die Arbeitsbedingungen so zu gestalteten sind, dass sie die psychophysische Gesundheit des arbeitenden Menschen nicht gefährden. Hier geht es um Fragen der ergonomischen Arbeitsgestaltung, der Anordnung von Stellelementen bei der Arbeit, der Gestaltung der Lichtverhältnisse, der Minimierung von Belastungen durch Geräusche, der physikalischen Belastungsminimierung (z. B. Feinstäube und Radioaktivität), der chemischen und biologischen Belastungsminimierung sowie der Optimierung von Raumtemperaturen (Ulich 1991, 113f.).
Die *Beeinträchtigungsfreiheit* zielt auf die psychosoziale Gesunderhaltung des Menschen. Hier geht es vor allem um die Frage des sozialen Klimas bei der Arbeit, der Vermeidung von übermäßigem Arbeitsdruck (Stress), der Vermeidung von Mobbing, der Belastung durch ungünstige Arbeitszeiten, die dann zu einer sozialen Isolierung führen können, wie z. B. Schichtarbeit, Arbeit an Sonn- und Feiertagen. Gemeint sind hier auch Arbeiten, die das ethische Empfinden von Menschen verletzen können (z. B. Arbeiten an Rüstungsgütern) (Duell & Frei 1986, 16).
Die *Persönlichkeitsförderlichkeit* von Arbeit erfordert es, dass Arbeit einen Charakter einnimmt, den man schlicht mit „Herausforderung“ beschreiben könnte. Arbeit soll den Menschen im Rahmen seiner Kompetenzen auf keinen Fall

doi.org/10.35468/6002-11

überfordern (das würde dann gegen die Forderung nach „Ausführbarkeit" – siehe oben – verstoßen); aber sie soll schon auch öfter an die Grenze gehen innerhalb eines individuell gegebenen und sich über die Zeitachse eventuell erweiternden Kompetenzrahmens (Duell & Frei 1986, 16).
Hacker hat diese Merkmale humaner Arbeit als Stufenkonzept definiert. Das heißt, dass man schrittweise, von der Ausführbarkeit bis hin zur Persönlichkeitsförderlichkeit von Arbeit, die Optimierungen von Stufe zu Stufe zu gestalten habe. Diese Ausrichtung auf ein Stufenkonzept wurde jedoch sehr häufig und fundiert kritisiert (Ulich 1991, 120). Auch der Verfasser ist der Ansicht, dass man die Stufen nach dem Kriterium der Ausführbarkeit von Arbeit sehr wohl simultan abarbeiten könnte und sollte.

Gestaltung persönlichkeitsförderlicher Arbeit als integrales Element humaner Arbeitsgestaltung in WfbM – Umsetzungstools

Wenn wir davon ausgehen, dass humane Arbeit zu gestalten eine der Hauptaufgaben der WfbM zu sein hat, dann kann der Aspekt der Persönlichkeitsförderlichkeit nicht ausgeblendet werden. Dies gilt umso mehr, als dass WfbM einen rehabilitativen Auftrag zu erfüllen haben. Besonders in den 1970er Jahren wurde eine Vielzahl von Forschungsprojekten weltweit durchgeführt, die der Frage der Wirkung von Arbeit auf die Persönlichkeitsentwicklung erwachsener Menschen nachgegangen ist. Dabei wurde festgestellt, dass die Arbeitsinhalte bei Individuen einen enorm hohen Einfluss auf die Entwicklung der Persönlichkeit über die Lebensspanne haben (Kohn 1985, 45). Dies gilt sowohl im positiven Sinne, wenn das Arbeitsleben eher durch inhaltliche Herausforderungen gekennzeichnet war, als auch im negativen Sinne, wenn die Arbeitsinhalte eher restriktiv, reizarm und repetitiv waren (Kohn 1985, 56).
Wer die Arbeitsvollzüge in den WfbM über die letzten Jahre beobachtet hat, weiß, dass demzufolge die Mehrzahl der Inhalte einen eher negativen Einfluss auf die Entwicklung der Persönlichkeit von Menschen mit Behinderung gehabt haben müssen (Pracht 1993, 102f.). Das in der WfbM für diese Gestaltungsfragen zuständige technische Fachpersonal hat nur sehr selten die Aspekte persönlichkeitsförderlicher Arbeit im Blick. Die Logik der Gestaltung von Arbeit folgt in aller Regel den Ansätzen der REFA-Methodenlehre (REFA als ursprgl. Abkürzung für: Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung) bzw. bei der MTM-Methode (methods-time measurement, in Deutsch auch: Arbeitsablauf-Zeitanalyse – AAZ). In der Wirtschaft werden diese Methoden eingesetzt, um die Arbeitsorganisation in Unternehmen zu optimieren. Sie sind seinerzeit auch für industrielle Fließfertigungsabläufe konzipiert worden. Diese sind stark am sogenannten tayloristischen Prinzip orientiert. Das taylorisitsche Prinzip geht von den Maximen aus, dass ein Produktionsprozess in möglichst viele kleine Fertigungsschritte zu zergliedern

doi.org/10.35468/6002-11

sei, die möglichst wenig an bewusster Zuwendung und möglichst geringer individueller Kompetenz erfordern. Zudem sollen die Einwirkzeiten aufeinander abgestimmt werden (Taylor 1977, 258ff.). In der Tat lassen sich auf Basis von MTM bzw. REFA-Methodenlehre die Preise für spezifische Auftragsarbeiten in Montage, Verpackung und Kommissionierung sehr gut kalkulieren. Allerdings stellt dies noch lange keinen Grund dar, diese Arbeiten auch jeweils streng entlang des Kalkulationskonzeptes umzusetzen. Für eine neue Ausrichtung der Gestaltung von Arbeit, die dem Anspruch nach persönlichkeitsförderlich wenigstens teilweise und in kleinen Schritten gerecht werden kann, bieten sich grundsätzlich die Arbeitsstrukturierung und die differenziell-dynamische Arbeitsgestaltung an.

Das Konzept der Arbeitsstrukturierung

Unter Arbeitsstrukturierung wird die Organisation und Gestaltung von Arbeitsinhalten und -abläufen unter besonderer Berücksichtigung der Fähigkeiten und Bedürfnisse von Mitarbeitenden verstanden (Ulich & Baitsch 1989, 493). Ein zentrales Anliegen wird dabei in der Überwindung des tayloristischen Prinzips gesehen, dem traditionell die Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit bzw. zwischen Denken und Tun zugrunde liegt (siehe Tabelle 2).

Tab. 2: Zergliederung der Arbeitstätigkeit nach dem tayloristischen Prinzip (Ulich 1989, 125)

Kopfarbeit	**Handarbeit**	**Kopfarbeit**
Planung und Vorbereitung	Ausführung	Wartung und Kontrolle

Eine Überwindung dieses tayloristischen Prinzips hätte damit zur Folge, dass vorbereitende und kontrollierende Arbeiten mit den dazugehörigen ausführenden Tätigkeiten zu verbinden wären. Denkbar sind folgende Arbeitsstrukturierungsmaßnahmen:
– Arbeitserweiterung
– Arbeitsbereicherung
– systematischer Arbeitsplatzwechsel
– teilautonome Arbeitsgruppen

Unter *Arbeitserweiterung* wird verstanden, dass seither auf mehrere Mitarbeitende verteilte gleichartige Arbeitsaufgaben in die Hände nur einer Person gelegt werden.
Arbeitsbereicherung bedeutet, dass bisher strukturell verschiedene Aufgaben (wie z. B. Rüsten und Vorbereiten, Durchführen, Instandhalten und Prüfen) zu einem Aufgabenkomplex zusammengefasst werden. In der Folge entstehen dann neue und größere Handlungs- und Entscheidungsspielräume in einem überschaubaren Verantwortungsbereich für die Menschen in der Organisation.

doi.org/10.35468/6002-11

Nach dem Prinzip des *systematischen Arbeitsplatzwechsels* übernehmen Mitarbeitende in vorgeschriebener oder selbstgewählter Reihenfolge die Tätigkeiten von Kollegen und Kolleginnen. Dies kann letztlich zu einem „Rundumwechsel“ aller Arbeitskräfte führen. Bei der Diskussion der Konzepte wird deutlich, dass letztlich nur die Arbeitsbereicherung einen „echten“ qualitativen Fortschritt im Sinne einer Überwindung der Trennung zwischen Hand- und Kopfarbeit darstellt. Bei der Berücksichtigung gleichartiger Tätigkeiten (Arbeitsplatzwechsel und Arbeitserweiterung) ist daher von „horizontalen“ Arbeitsstrukturierungen, bei der Arbeitsbereicherung von „vertikalen“ Arbeitsstrukturierungen die Rede.
Unter *teilautonomen Gruppen* werden Kleingruppen verstanden, denen ein möglichst abgeschlossener Aufgabenbereich zur eigenverantwortlichen Bearbeitung übertragen wird.
Der Autonomiegrad einer Gruppe lässt sich in der Regel darin bemessen, ob die Gruppe über

- die Arbeitsmethode,
- die interne Aufgabenverteilung,
- die Ernennung ihres Sprechers und
- die Zusammensetzung ihrer Mitglieder

selbst entscheiden kann oder nicht. Auch diese Maßnahme kann der vertikalen Arbeitsstrukturierung zugerechnet werden.
Erste Umsetzungserfolge dieses Konzepts an Montage- und Verpackungsarbeitsplätzen mit relativ geringem Technologieniveau gehen auf das Jahr 1994 zurück (Zink & Diery 1994, 55ff.). Das Konzept an Einzelarbeitsplätzen an rechnergesteuerten Maschinen umzusetzen, war eine sehr große Herausforderung. Erste Ergebnisse an Arbeitsplätzen an CNC-Maschinen und an Schweißrobotern wurden im Jahre 1991 dokumentiert (Zink & Pracht 1991, 230ff.; Pracht 1994, 3ff.). In beiden Fällen, insbesondere aber am Beispiel der Einzelarbeitsplätze an hochtechnisierten Maschinen, wurde der Stellenwert von begleitenden arbeitsplatzbezogenen Qualifizierungsmaßnahmen deutlich (Zink & Pracht 1991, 232f.; Pracht 1994, 100ff.). An diesen Arbeitsplätzen bedeutet dann Arbeitsbereicherung ein Kompetenzsprung von der einfachen Maschinenbedienung hin zu einem selbständigen Einrichten der Maschinen, der selbständigen Fehlerbeseitigung, der Wartung und in Teilen auch des Programmierens der Maschine bzw. Anlage.
Warum all diese Umsetzungserfolge letztlich weder in den Werkstätten nach Beendigung der Projekte fortgesetzt wurden noch in anderen Werkstätten in nennenswertem Umfang Nachahmer finden konnten, bleibt bis dato schleierhaft. Im Rahmen der Werkstattmesse 2021 in Nürnberg wurde von der Lebenshilfewerkstatt Braunschweig jedoch ein Projekt im Bereich Arbeitsstrukturierung vorgestellt, das dort selbst initiiert wurde und daher eventuell auch nachhaltige Wirkung zeigen wird (Tunik & Rogalski 2021).

doi.org/10.35468/6002-11

Das Konzept der differentiell-dynamischen Arbeitsgestaltung

Ausgehend vom Menschenbild des „complex man“ in Anlehnung an Schein (Schein 1980, 63) gibt es grundsätzlich kein für alle Menschen gleichermaßen geeignetes Konzept der Gestaltung von Arbeitsinhalten. Diese Erkenntnisse Scheins sind Ableitungen aus den grundsätzlichen Überlegungen, wie sie in der differentiellen Psychologie zum Ausdruck kommen (Hofstätter 1971, 5ff.). Es geht nicht um die Frage, welche Merkmale den Menschen gemein sind, sondern – im Gegenteil – es werden ihre individuellen Differenzen in das Zentrum des Interesses gerückt. Da z. B. Arbeitsinhalte eine wesentliche Rolle im Zusammenhang mit Motivation, Leistung und Zufriedenheit spielen können, sollen hier die ersten Ansätze zur differentiellen Arbeitsgestaltung hergeleitet und dargestellt werden. Die individuelle Reaktion auf einfache oder komplexe Arbeitsaufgaben kann personenspezifisch sehr unterschiedlich sein. Es kann also keine für alle Mitarbeitende optimale Aufgabenstruktur geben. Dies ist zumindest für die Gestaltung der betrieblichen Abläufe (und damit für die Organisation) äußerst relevant, versucht man die Bedürfnisse der Menschen im Organisationsdesign mit zu berücksichtigen. Dabei haben Grundüberlegungen zu einer Form der Arbeitsorganisation nach dem „Fix-Vario-Prinzip“ geführt. Dies besagt etwa Folgendes: In einem fertigen komplexen technischen Produkt gibt es in der Regel, über alle Varianten hinaus, bestimmte Teile, die überall, sozusagen als Standardversion, enthalten sind. Bei der Organisation der Montage muss jeder einzelne Mitarbeitende sich in organisierter und fest vorgegebener Form an der Standardvariante beteiligen. Dabei handelt es sich um die fixen Bestandteile der Arbeitsplätze. Daneben gibt es variantenbedingt variable Anteile der Montagetätigkeiten. Diese sind wiederum sehr unterschiedlich nach Häufigkeit und Komplexität. Diese zusätzlichen Aufgaben können nun von Mitarbeitenden bewältigt werden, die sich komplexere Inhalte in ihrer Arbeit wünschen (Zink 1978, 47). Neben der Frage der Arbeitsinhalte können ähnliche Verknüpfungspunkte zwischen individuellen und eher gruppenorientierten Arbeitsplätzen geschaffen werden. Eine Umsetzung dieses Konzeptes, das letztlich nur eine Weiterentwicklung der Arbeitsstrukturierung darstellt, steht in WfbM noch aus.

Potenzielle Auswirkungen persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung auf das Zielsystem der WfbM

Mit Hilfe der „Werkzeuge“ der Arbeitsstrukturierung und der differenziell-dynamischen Arbeitsgestaltung lassen sich über die Zeitachse betrachtet gehaltvolle Arbeitsinhalte auch und besonders für Menschen mit geistiger Behinderung gestalten. Die parallel damit verbundenen Qualifizierungsmaßnahmen mögen aus bildungstheoretischer Sicht Anlass zur Kritik geben; aber sie eröffnen mit ihrem sehr eng ausgerichteten inhaltlichen Bezug Menschen im System Arbeit, sich von ausschließlich monotonen und reizarmen Tätigkeiten zu befreien. Stellen Arbeitsinhalte eine

doi.org/10.35468/6002-11

Herausforderung dar, dann kann der Mensch mit und an seinen Aufgaben „wachsen“. Seit nahezu 40 Jahren ist der Verfasser dieses Beitrags in der Szene der WfbM in unterschiedlicher Intensität und in unterschiedlichen Rollen tätig. Eine Aussage wird seitdem gebetsmühlenhaft vorgetragen: „Die behinderten Menschen in der WfbM werden immer schwächer“. Selbst wenn man davon ausgeht, dass diese Aussage substanziell haltbar ist, wurde bisher vonseiten der Protagonisten in der WfbM nichts unternommen, diesem Prozess entgegenzuwirken. Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung könnte hierbei eine spürbare Verbesserung herbeiführen. Zudem kann eine Orientierung an persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung auch dem Ziel der Inklusion zuträglich sein und damit behinderten Menschen den allgemeinen Arbeitsmarkt zugänglich machen.

Eine in diesem Sinne angelegte Auseinandersetzung mit der persönlichkeitsförderlichen Arbeitsgestaltung ist auch im Kontext des Älterwerdens der WfbM-Beschäftigten dringend erforderlich. Oft ist der Alterungsprozess mit signifikant vorzeitig eintretendem Abbau von kognitiven Fähigkeiten geistig behinderter Menschen verbunden. Auch ein mögliches Zusammenwirken von Altersdemenz und geistiger Behinderung (z. B. bei Trisomie 21) ist hier genauer zu betrachten. Neuere Studien zeigen, dass insbesondere dort, wo Kognition und Motorik simultan angeregt werden, wie z. B. beim Sport, beim Tanzen, beim Spielen eines Instrumentes, offensichtlich alle Formen der Demenz wesentlich hinausgezögert bzw. vermieden werden können (Müller 2008, 16ff.).

Die Gestaltung der Arbeitssysteme in den WfbM muss sich von dem häufig praktizierten tayloristisch geprägten Leitbild verabschieden, Menschen mit einer geistigen Behinderung in allererster Linie mit restriktiven, repetitiven und monotonen Arbeitsinhalten zu konfrontieren. Denn auch im Lebensbereich Arbeit können Kognition und Motorik angeregt werden.

Ein wesentliches Argument gegen die Umsetzung persönlichkeitsförderlicher Arbeitsgestaltung könnte aufkommen, wenn man sich die Vorgabe vor Augen hält, WfbM hätten ein wirtschaftliches Ergebnis anzustreben, das sie in die Lage versetzt, den behinderten Menschen ein angemessenes Entgelt zu entrichten. Im Folgenden soll nun eruiert werden, in welchem Verhältnis das Streben nach Wirtschaftlichkeit und das Umsetzen von „Werkzeugen“ persönlichkeitsförderlicher Arbeit stehen.

Erzeugnisprogrammplanung der WfbM aus Sicht persönlichkeitsförderlicher Arbeit – Ökonomische Auswirkungen

Die Werkstättenverordnung gibt vor, dass die WfbM den beschäftigten behinderten Menschen eine möglichst große Vielzahl an Tätigkeitsfeldern anzubieten habe. Insgesamt kann diese Vorgabe dazu führen, dass die WfbM ihr Angebotsprogramm so breit anlegen, dass man es – aus ökonomischen Gründen – als überdiversiviziert einstufen müsste.

doi.org/10.35468/6002-11

Strukturmerkmale potenziell geeigneter Strategien der Erzeugnisprogrammplanung von WfbM

Man könnte zwischen der Anforderung der Vielzahl an Tätigkeitsfeldern und der Anforderung, nach wirtschaftlichem Erfolg zu streben, einen Zielkonflikt ableiten. Und wenn sich die WfbM im Einzelfall eher für diese Vielzahl entscheidet, kann man wieder einmal eine Institution ausmachen, der es mehr um die Pädagogik und Qualität der Beschäftigung als um die Wirtschaftlichkeit geht. Auf der anderen Seite führt diese breit angelegte Vielzahl zu einer Aneinanderreihung von Auftragsarbeiten mit niedrigem Anspruchsniveau und geringer Fertigungstiefe. Meist sind diese auch nicht nachhaltig, sondern in aller Regel durch einen sehr häufigen Wechsel unterschiedlichster einfachster Tätigkeitsvollzüge zu charakterisieren. Die Frage stellt sich, ob einfachste Montagearbeiten sich von einfachsten Verpackungsarbeiten oder Kommissionierungsarbeiten arbeitsinhaltlich (und damit strukturell) gravierend unterscheiden. Ob das Bedienen einer Maschine der Holzbearbeitung sich gravierend von der Maschinenbedienung einer Werkzeugmaschine am Metall unterscheidet? Mit anderen Worten: Man könnte die Vielzahl an Tätigkeitsfeldern auch an der Frage der Struktur und Komplexität der Arbeitsinhalte festmachen (vgl. Zink & Pracht 1988, 32).
Definiert man die Vielfalt auf diese Weise, dann folgt daraus eine völlig veränderte Strategie in der Erzeugnisprogrammplanung. Man wird eher Wert auf die Fertigungstiefe als auf die Breite des Fertigungsspektrums legen. Aus dem Streben nach Fertigungstiefe resultiert, dass die WfbM ganze Baugruppen oder gar Endprodukte (bzw. Dienstleistungspakete) im Auftrag fertigt bzw. erbringt. Diese Aufträge haben dann einen relativ nachhaltigen Charakter und sie erlauben es, unterschiedlichste Tätigkeiten mit unterschiedlichsten Anforderungsniveaus zu kreieren. So können Arbeitsinhalte entlang des Kompetenzniveaus und der Motivation der behinderten Menschen in der WfbM angepasst werden. Dies erleichtert es auch, sämtliche Maßnahmen der Arbeitsstrukturierung umzusetzen, auch in Kombination mit Konzepten der differenziell-dynamischen Arbeitsgestaltung. Zudem entwickelt sich in der WfbM viel Know-how in Bezug auf diese Aufträge. Es wird damit auch einer gewissen Nachhaltigkeit Vorschub geleistet. Beispiele hierfür sind Fertigung und Montage von Handschuhfächern für PKWs, der Bau und die Montage von Moderationsstellwänden für Workshops oder die Fertigung von Turngeräten und Schwingbodenelementen für Turnhallen. Kritiker werden anmerken, dass mit einer solchen Strategie auch die Risiken steigen, indem man sich stark vom Markt abhängig mache. Von daher ist – selbstverständlich – auch ein gewisses Maß an Diversifizierung geboten. Mit diesem Argument allerdings die weit verbreitete Überdiversifizierung zu rechtfertigen, erscheint wenig professionell.

doi.org/10.35468/6002-11

Auswirkungen geeigneter Strategien der Erzeugnisprogrammplanung auf das wirtschaftliche Ergebnis der WfbM

Zu der Frage der Auswirkungen einer Strategie, die bei Auftragsproduktion oder bei der Erbringung von Dienstleistungen zu Ungunsten der Breite auf Tiefe setzt, müssen unterschiedliche Aspekte aus ökonomischer Perspektive beleuchtet werden. Zunächst muss vorausgeschickt werden, dass eines der schlimmsten Szenarien einer WfbM darin besteht, dass es keine Arbeit mehr gibt. Damit wird deutlich, dass man nicht ausschließlich auf eine oder wenige Auftragsarten mit hoher Fertigungstiefe setzen kann und darf, sondern darüber hinaus noch einige andere, eher weniger komplexe, Aufträge vorhalten sollte. Das Management in den WfbM führt dabei ins Feld, dass Aufträge mit hoher Fertigungstiefe auch im Allgemeinen quantitativ zu wenig Arbeitsvollzüge nach sich zögen, die für die hohe Anzahl der Beschäftigten mit sehr geringem Kompetenzniveau ausreichen würden. Auch so gesehen, bedürfe es auf jeden Fall zusätzlich dieser weniger komplexen Auftragsarten. Was die Frage der ökonomischen Wirkung von Auftragsarten betrifft, kann man keine generelle Festlegung treffen. Dabei kommt es mehr auf den Aspekt der professionellen Preisfindung, Kalkulation und Auftragsabwicklung an, als auf die Frage, ob es objektive Kriterien gäbe für eine Präferenz bestimmter Auftragsarten.

WfbM können auch dann erfolgreich sein, wenn sie konsequent Massenfertigung als Strategie verfolgen und beispielsweise über Jahre hinweg Millionen von Luftballons bedrucken. Erkenntnissen aus einer älteren Befragung von Auftraggebern von WfbM in Rheinland-Pfalz ist jedoch zu entnehmen, dass die Fertigung ganzer Baugruppen bzw. von Endprodukten die Auftragstypen charakterisieren, die bei den Auftraggebern das höchste Maß an Zufriedenheit mit der Zusammenarbeit mit WfbM erreichen (Zink & Pracht 1988, 61). Umgekehrt waren WfbM, die offensichtlich eine solche Strategie der Fertigungstiefe verfolgten, die wirtschaftlich erfolgreichsten und damit diejenigen, die die relativ höchsten Entgelte für die Beschäftigten auszahlen konnten. Dabei darf allerdings nicht verschwiegen werden, dass eine solche Strategie, neben hoher kaufmännischer Kompetenz beim Personal der WfbM, in aller Regel auch ein beträchtliches Niveau an technisch-ingenieurwissenschaftlicher Kompetenz bedarf. Zudem kann es im Zuge einer langjährigen Kooperation die Nachfrage dahin entwickeln, dass die Lose für Auftragsvergaben immer komplexer und größer werden. Dadurch kann die WfbM in einen Handlungszwang kommen, entweder die Zusammenarbeit aus Kapazitätsgründen aufzukündigen oder mit einer großen Zahl von über den Stellenschlüssel hinaus zu beschäftigenden Fachkräften die Produktion aufrecht zu erhalten bzw. auszubauen. In manchen WfbM steht im Zuge einer langjährigen Kooperation die Entscheidung an, einen gewerblichen Betrieb zu gründen, um den gestiegenen quantitativen und qualitativen Anforderungen noch gerecht werden zu können. Das heißt, eine Strategie der Fertigungstiefe kann sehr viele, auch enorm schwie-

doi.org/10.35468/6002-11

rige, Entscheidungen bzw. hohe Risiken nach sich ziehen. Das heißt: Auf die Umsetzung einer solchen Strategie zu verzichten und alles zu belassen, wie es schon immer war, ist auf jeden Fall bequemer.

Zusammenfassung und Ausblick

Die WfbM sind unter anderem auch eine Institution der Rehabilitation. Dieses Ziel ist verbunden mit der Intention, den Menschen mit Behinderung Arbeit zur Verfügung zu stellen, die weitestgehend der des allgemeinen Arbeitsmarktes entsprechen soll. Diese Arbeit sollte aber auf jeden Fall human sein. Unter vielen Kriterien, die zur Charakterisierung humaner Arbeit herangezogen werden, spielt das der Persönlichkeitsförderlichkeit eine hochrangige Rolle. Dieses Kriterium erlaubt es, die rehabilitativen Ziele der WfbM mit denen der Forderung nach Arbeit zu verbinden, die ebenso ökonomischen Erfolg anzustreben hat. Der Titel dieses Beitrags suggeriert evtl., es handele sich bei diesem Ansatz gewissermaßen um „Zukunftsmusik für WfbM". Einschlägige anwendungsorientierte Forschungsprojekte und deren relevanten Ergebnisse liegen jedoch schon seit über 25 Jahren vor. Daher lässt sich auch die Rekurrierung auf vermeintlich veraltete Quellen erklären. Getreu nach dem Motto „Ein Blick zurück in die Zukunft" braucht so mancher gute Ansatz seine Zeit, um endlich auch von der Praxis als solcher erkannt und umgesetzt zu werden.

Literatur

Barzel, A. (1973): Der Begriff der „Arbeit" in der Philosophie der GegenwArt. Frankfurt am Main: Herbert Lang Verlag.

Duell, W. & Frei, F. (1986): Leitfaden für qualifizierende Arbeitsgestaltung. Köln: Verlag TÜV Rheinland.

Hacker, W. (1986): Arbeitspsychologie. Psychische Regulation von Arbeitstätigkeiten. Berlin: Springer.

Hoff, E.-H., Lappe, L. & Lempert, W. (Hrsg.) (1985): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern u. a.: Huber.

Hofstätter, P. R. (1971): Differentielle Psychologie. Stuttgart: Kröner.

ISG GmbH und Infas GmbH – in Kooperation mit A. Pracht & F. Welti (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigem und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für Behinderte und deren Perspektive auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht, Forschungsbericht 586, Bundesministerium für Arbeit und Soziales (Hrsg.). Bonn: BMAS.

Kleinbeck, U. & Rutenfranz, J. (Hrsg.) (1986): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D/III Bd. 1. Göttingen: Hogrefe.

Kohn, M. L. (1985): Arbeit und Persönlichkeit, ungelöste Probleme der Forschung. In: E.-H. Hoff, L. Lappe & W. Lempert (Hrsg.): Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung, Bern u. a.: Huber, 41–73

doi.org/10.35468/6002-11

Müller, K. (2008): Prävention: Wer rastet der rostet – Bewegung wirkt präventiv gegen Demenz. In: „Desorientiert“ 2/08. Stuttgart: Demenzsupport Stuttgart gGmbH

Pracht, A. (1993): Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung in Werkstätten für Behinderte. Pfaffenweiler: Centaurus.

Pracht, A. (1994): Behindertengerechte Arbeitsgestaltung unter besonderer Berücksichtigung des Kriteriums der Persönlichkeitsförderung. Umsetzungsmöglichkeit für Arbeitsplätze an neuen Technologien in Werkstätten für Behinderte. In: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit Rheinland-Pfalz (Hrsg). Idstein: MASFG

Schein, E. H. (1965): Organizational Psychologie. Engelwood Cliffs, New Jersey: Prentice-Hall Inc.

Schubert, H.-J. & Pracht, A. (1994): Qualitätsdimensionen und ihre Beurteilung in Werkstätten für Behinderte. Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe.

Taylor, F. W. (1977): Die Grundsätze wissenschaftlicher Betriebsführung (Nachdruck der autorisierten Übersetzung von R. Roesler, München 1913, neu herausgegeben und eingeleitet von W. Volpert & R. Vahrenkamp), 1. Auflage, Weinheim und Basel: Beltz.

Tunik, D & Rogalski, F. (2021): Empowerment ganz praktisch – Teilautonome Gruppenarbeit. Vortrag im Rahmen der Werkstättenmesse Nürnberg am 15.04.2021.

Ulich, E. (1991): Arbeitspsychologie. Stuttgart: Poeschel.

Ulich, E. & Baitsch, Ch. (1986): Arbeitsstrukturierung. In: U. Kleinbeck & J. Rutenfranz (Hrsg.): Arbeitspsychologie. Enzyklopädie der Psychologie. Themenbereich D/III Bd. 1. Göttingen: Hogrefe, 493–532

Zink, K. J. & Pracht, A. (1988): Auswirkungen neuer Technologien auf Werkstätten für Behinderte in Rheinland-Pfalz, Forschungsbericht im Auftrag des Landesamtes für Jugend und Soziales. Mainz: Ministerium für Arbeit, Soziales, Familie und Gesundheit.

Zink, K. J. & Pracht, A. (1991): Humanisierung der Arbeit in Werkstätten für Behinderte am Beispiel von Arbeitsplätzen an neuen Technologien. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 45 (17 NF) 1991/4, 230–234

Zink, K. J. & Diery, H. (1994): Persönlichkeitsförderliche Arbeitsgestaltung für gering technisierte Arbeitsplätze in Werkstätten für Behinderte. Forschungsbericht im Auftrag des Landesamtes für Jugend und Soziales, Rheinland Pfalz. Kaiserslauten.

Zink, K. J. (1978): Zur Begründung einer zielgruppenspezifischen Organisationsentwicklung. In: Zeitschrift für Arbeitswissenschaft, 32,1978, 42–48

doi.org/10.35468/6002-11

Werner Schlummer

BVE – Erfolgreiche Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt

Sicherlich hat die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) seit ihrer Gültigkeit 2009 in Deutschland auch das Thema „Vermittlung von Menschen mit Behinderung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“ vorangebracht. Dennoch darf man die vielen Bemühungen nicht übersehen, die schon vorher bestanden und weiterhin bestehen. Es geht darum, Alternativen für diejenigen Menschen zu schaffen, für die der klassische Weg in eine Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) durch die Aufnahme in die sogenannte Berufsvorbereitende Einrichtung (BVE) ersetzt werden kann. Dieser Beitrag skizziert vor allem Aktivitäten in Baden-Württemberg und ausgewählte Erfolge der BVE im Ostalbkreis.

Pionierarbeit in Baden-Württemberg

Klaus-Peter Böhringer sprach bereits in den 1990er Jahren von einem „missing link“ und meinte damit ein fehlendes Bindeglied zwischen der damaligen Sonderschule für Geistigbehinderte und dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Als Rektor der Pforzheimer Gustav-Heinemann-Schule hat er in Baden-Württemberg besonders auch die Entwicklungen beim Übergang in die Arbeitswelt der Sonder- bzw. Förderschüler maßgeblich konzeptionell und praktisch geprägt und begleitet (Böhringer 2005). Die schulischen Veränderungen von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe, die Berufsschulstufe bis hin zur BVE und der in Baden-Württemberg realisierte „Kooperative Bildung und Vorbereitung“ (KoBV) unterstreichen einerseits die veränderten konzeptionellen Ansprüche, andererseits aber auch die praktischen Konsequenzen daraus. Diese in schulischen und anderen institutionellen Bereichen als Vorbereitung auf den Einstieg in das Berufsleben von Menschen mit geistiger Behinderung zu verzeichnenden Aktivitäten müssen berücksichtigt werden, will man die Betrachtung der heutigen Bemühungen und Anforderungen im historischen Kontext verstehen und würdigen. Mit seinen Aktivitäten in Pforzheim ist Böhringer als einer der Pioniere zu bezeichnen, der erfolgreich „seine“ Sonder- oder Förderschüler durch intensive Akquisitionen für Praktika in Firmen vermitteln und dabei entsprechend Schülerinnen und Schüler sowie die Ansprech- und Kooperationspartner in den Firmen intensiv begleiten konnte.

doi.org/10.35468/6002-12

Kooperation in Ostwürttemberg

Vorbereitung und Begleitung der Schülerinnen und Schüler sowie der einbezogenen Firmen scheinen der zentrale Aspekt zu sein, dass derartige Angebote und Maßnahmen zu Erfolgen führen. Hinzu kommen muss aber auch eine gezielte Auswahl der zu berücksichtigenden Schüler, damit die Aktivitäten fruchten. Diese Gesichtspunkte stehen zum Beispiel auch im Mittelpunkt der BVE-Aktivitäten, die in Schwäbisch Gmünd und im dortigen Ostalbkreis betrieben werden. Dazu gehören u. a. Mobilität, soziales Verhalten, Durchhaltevermögen und Motivation. Seit 2015 gibt es das Angebot, das im ostwürttembergischen Landkreis – im Rahmen der Kommunalisierung in Baden-Württemberg zuständiger Träger der Eingliederungshilfeleistungen – unter der Bezeichnung „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt" gleichzeitig als Leitfaden und mit dem Motto „Fit für Inklusion im Beruf" firmiert (LRA Ostalbkreis – Landratsamt Ostalbkreis o. J.). Die entsprechende Broschüre beschreibt die konzeptionellen Grundlagen sowie das weitverzweigte Netzwerk der kooperierenden Partner, die grob nach schulischen und außerschulischen Institutionen zu unterscheiden sind. Zum Netzwerk gehören diverse Sonderpädagogische Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ – früher: Sonder- oder Förderschulen), Berufliche Schulen, das Regierungspräsidium Stuttgart, das Staatliche Schulamt Göppingen, das Kolpingbildungszentrum Ellwangen, das Integrationsamt beim Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg (KVJS), der Integrationsfachdienst Ostalb-Aalen (IFD), die Agentur für Arbeit, das Landratsamt Ostalbkreis mit seinen Geschäftsbereichen Bildung und Kultur sowie Soziales und schließlich die Träger von WfbM in der Region.
Diese Aufzählung macht deutlich, welchen Anspruch die Beteiligten im Ostalbkreis verfolgen und durch welche filigrane Vernetzung und Verzweigung sie dem Anliegen zum Erfolg verhelfen wollen. Denn das Ziel ist es:

> „Menschen mit geistiger oder Mehrfachbehinderung sollen neben einer Beschäftigung in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) auch die Möglichkeit haben, Arbeitsverhältnisse auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben und auszuüben." (LRA Ostalbkreis o. J., 9)

Grundsätzliche Regelungen

Auf Grundideen bzw. Impulse für die Initiative im Ostalbkreis wurde zuvor schon hingewiesen. Durch sie wurden wichtige Schritte für die Inklusion von jungen Menschen mit wesentlicher Behinderung in der beruflichen Bildung geregelt. Zu diesem Inklusionsansatz gehört u. a. die Unterrichtung der Schülerschaft einer BVE und der KoBV ausschließlich an den Beruflichen Schulen des Landkreises. Im Ostalbkreis erfolgt daher die Unterrichtung an den kreiseigenen Berufsschul-

doi.org/10.35468/6002-12

zentren – die entsprechende Verpflichtung hierzu ist in einer Kooperationsvereinbarung von 2018 explizit festgehalten. Als flankierende Maßnahmen sind die Verankerungen dieser Vereinbarung mit schulgesetzlichen Regelungen zu sehen. Ebenfalls Grundlagen bilden die Rahmenvereinbarung zur Zusammenarbeit von Schule und Berufsberatung der Agentur für Arbeit von 2018 sowie die Kooperationsvereinbarung zum Übergang von der Schule in den allgemeinen Arbeitsmarkt von 2010. Als zweistufiges System wird die Fördermaßnahme in der aktuellen Kooperationsvereinbarung folgendermaßen beschrieben (LRA o. J., 30):
„Die Fördermaßnahme umfasst zwei zeitlich aufeinander aufbauende Bereiche:
– Die BVE (Berufsvorbereitende Einrichtung), ein Gemeinschaftsangebot der Sonderpädagogischen Bildungs- und Beratungszentren (SBBZ) und Beruflichen Schulen im Ostalbkreis und
– eine mögliche anschließende KoBV (Kooperative Bildung und Vorbereitung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt)."

Mit dem Leitfaden und den Kooperationsvereinbarungen von 2017 und 2018 ist für den beteiligten Landkreis „ein transparenter, ziel- und erfolgsorientierter Prozessablauf sowohl beim Übergang von einer WfbM als auch beim Übergang von der Schule auf den allgemeinen Arbeitsmarkt gewährleistet" (LRA 2021, 3). Im Weiteren soll besonders die BVE mit ihren Aktivitäten und Prozessen betrachtet werden.

BVE als schulisches Angebot

Neben der besonderen Berücksichtigung der Schülerschaft im Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung ist die zweijährige Maßnahme BVE auch gedacht für „Absolventen der sonderpädagogischen Bildungsangebote im Förderschwerpunkt Lernen sowie weiterer Schüler aus den Beruflichen Schulen oder vergleichbaren Einrichtungen, die aufgrund ihrer Behinderung dem Personenkreis der besonders schwerbehinderten Menschen nach § 72 SGB IX (alte Fassung) zuzuordnen sind und für die eine andere berufsfördernde Maßnahme ausgeschlossen ist" (LRA o. J., 34). Deutlich macht der Leitfaden allerdings auch, dass Voraussetzungen für die Aufnahme in die BVE gelten – nämlich, „dass die betreffenden Schüler aufgrund ihrer Persönlichkeitsentwicklung Potentiale aufweisen, erfolgreich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt berufstätig sein zu können und dieses Ziel auf keinem anderen Weg erreichen zu können" (LRA o. J., 34). Hierzu ist ein besonderes und individuell abgestimmtes Lernumfeld eingerichtet, das auch eine Probezeit vorsieht. Vorgeschaltet ist ferner eine Berufswegekonferenz (BWK), bei der in Verantwortung des zuständigen Schulamtes neben den Schülern und den Erziehungsberechtigten die bisherige Schule und der Schulträger sowie der notwendige Leistungs- und Kostenträger einbezogen sind. Im Rahmen der Berufswegekonferenz werden aktuelle diagnostische Ergebnisse und Erfahrungen aus bisherigen

doi.org/10.35468/6002-12

Praktika ebenso berücksichtigt wie die insgesamt im Kompetenzinventar (KVJS 2022a und b) dokumentierten Erkenntnisse.
Der Umfang des Unterrichts in der BVE orientiert sich am Unterrichtsangebot des SBBZ mit dem Förderschwerpunkt Geistige Entwicklung und umfasst bis zu 34 Wochenstunden. Dabei arbeiten die Lehrkräfte der SBBZ und der Beruflichen Schulen gemeinsam mit den Schülerinnen und Schülern, begleiten sie unterrichtlich, führen Arbeitsprojekte durch und unterstützen sie bei der Vorbereitung, Akquise und Durchführung der Praktika.

Akquise passender Arbeitsplätze

Die Umsetzung des Leitfadens ist ein wesentlicher Mosaikstein für die zu realisierende Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung und somit von grundlegender Bedeutung. Der entscheidende Aspekt ist jedoch die Verfügbarkeit von entsprechenden Arbeitsplätzen. Es ist daher von großer Bedeutung, potenzielle Arbeitgeber im Ostalbkreis zu gewinnen. Dies erfordert eine verstärkte Öffentlichkeitsarbeit und die Kontaktaufnahme der Lehrkräfte zu möglichen Arbeitgebern. Hinzu kommt eine enge Zusammenarbeit mit dem Integrationsfachdienst. Die vom Träger der Eingliederungshilfe und vom Integrationsamt beim KVJS finanzierten ergänzenden Lohnkostenzuschüsse sowie die Förderprogramme „Arbeit inklusiv“ und „Budget für Arbeit“ stehen dabei im Fokus. Den Unternehmen muss aufgezeigt werden, dass ein erhöhter Aufwand bei der Beschäftigung von Menschen mit mehrfacher Behinderung durch finanzielle staatliche Unterstützung nivelliert werden kann und auch die Verpflichtung zur Entrichtung der Ausgleichsabgabe entfällt. Für die Unternehmen muss deutlich erkennbar sein, dass neben der sozialen Verpflichtung ein nicht unwesentlicher finanzieller Anreiz vorhanden ist (LRA 2021, 3).

Kontextabhängiges Kompetenzinventar

Unabhängig von der jeweiligen funktionalen Einschränkung gilt es in diesem Prozess, die beruflichen Potenziale junger Menschen mit sonderpädagogischem Förderbedarf und/oder einer (schweren) Behinderung zu erkennen, zu beschreiben und diese soweit als möglich bis zur Arbeits- bzw. Ausbildungsreife zu entwickeln. Als Maßstab für die gemeinsamen Betrachtungen gelten dabei die Anforderungen des allgemeinen Arbeitsmarktes. Dabei werden keine abstrakten Arbeitsplatzanforderungen gestellt, sondern nur Anforderungen in den Blick genommen, die den individuellen beruflichen Wünschen und Möglichkeiten entsprechen.
Zur genaueren Darstellung dieser Aspekte dient das Kompetenzinventar, das in Baden-Württemberg eingesetzt wird und auf dem Behinderungsbegriff des SGB IX

doi.org/10.35468/6002-12

und der Versorgungsmedizin-Verordnung (VersMedV) nach dem Bundesversorgungsgesetz basiert. Der Behinderungsbegriff im SGB IX bzw. der VersMedV bezieht sich auf die Logik der ICF (International Classification of Functioning) der Weltgesundheitsorganisation (WHO) (KVJS 2022b, 3f.). Somit ist das Kompetenzinventar kein standardisiertes Testverfahren, bei dem die Beurteilungsmaßstäbe abstrakt festgelegt werden, sondern ein beschreibendes Dokumentations- und Beurteilungsinstrument, das den Prozess der beruflichen Orientierung und Erprobung kontextabhängig abbildet. Die dabei gewonnenen Erkenntnisse verschiedener beobachtender Personen werden auf diesem Wege systematisch erfasst und dokumentiert. Mit ihrem Kontextbezug haben sie eine hohe Aussagekraft bezogen auf eine konkrete, individuelle berufliche Situation. Die Verknüpfung des Kompetenzinventars mit dem Instrument der BWK schafft den inhaltlichen Rahmen für die Berufswegeplanung. Die Bewertung der Fähigkeiten und Potenziale sowie die bisher erzielten Ergebnisse der betrieblichen Praktika erfolgen in der BWK soweit wie möglich gemeinsam. Bisherige Erfahrungen zeigen: Je früher die schulische und berufliche Orientierung und Vorbereitung beginnt und in der BWK gemeinsam vorbereitet, geplant und umgesetzt wird, umso höher ist die Übereinstimmung bei der abschließenden Beurteilung der Teilhabeperspektive.

BVE-Beispiel: Schwäbisch Gmünd

Vor dem Hintergrund der dargestellten Konzepte und Instrumente setzt die BVE-Kooperation im Ostalbkreis respektive der einbezogenen Schulen in Schwäbisch Gmünd einen Modulkatalog ein, um mit dieser Systematik einzelne Arbeitsschritte und Fördermöglichkeiten zu realisieren. Die entsprechenden Module berücksichtigen folgende Aspekte:

Modul 1: Persönlichkeit/Ich-Findung
Modul 2: Arbeit
Modul 3: Mobilität
Modul 4: Soziale Beziehungen
Modul 5: Selbstständige Lebensführung – Selbstversorgung, Wohnen, Freizeit
Modul 6: Selbstständige Lebensführung – Arbeit
Modul 6a: Berufsfachliche Kompetenzen
Modul 6b: Berufspraktische Kompetenzen
Modul 7: Bewegung/Sport
Modul 8: Umgang mit Medien
Modul 9: Deutsch
Modul 10: Mathematik
Modul 11: Schulinternes Arbeitsprojekt (Projekttag mit den Schwerpunkten Arbeitshaltung/Schlüsselqualifikation)

doi.org/10.35468/6002-12

Im Verlauf dieser Modulaktivitäten zeigt sich, über welche Kompetenzen und Fähigkeiten die einzelnen Schülerinnen und Schüler verfügen und ob diese – ggf. auch nach intensiver Unterrichtung und Begleitung – ausreichend sind, um einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt bekleiden zu können. Letztlich sind es auch die Erfahrungen in einem konkreten Unternehmen und am Arbeitsplatz – im Rahmen absolvierter und begleiteter Praktika –, um verlässliche und verantwortbare Prognosen für einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu stellen. Dabei ist es das Ziel, den Schüler bzw. die Schülerin für ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu vermitteln. Die seit 2011 bestehenden BVE-Aktivitäten in Schwäbisch Gmünd ermöglichen dazu einen erfreulichen Hinweis: Von insgesamt 64 Schülerinnen und Schülern der BVE wurden bis Ende Schuljahr 2020/21 nach Beendigung der jeweils zweijährigen Phase 50% (33 Absolventinnen und Absolventen) auf den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Dabei konnten folgende Arbeitsfelder berücksichtigt werden: Hausmeistergehilfe, Küchenbereich/Mensen, Gartenbau, Lagerist sowie ein gewerblicher Inklusionsbetrieb im Gebäudemanagement u. a. mit Schwerpunkten wie Außen- und Innenreinigung, Glasreinigung, Elektroprüfungen oder hauswirtschaftliche Dienstleistungen. Von den Absolventinnen und Absolventen der BVE wurden darüber hinaus sieben Absolventinnen bzw. Absolventen in das weiterführende Angebot KoBV vermittelt. Weitere 16 Absolventinnen und Absolventen wechselten nach der BVE in eine WfbM. Acht BVE-Teilnehmerinnen und -Teilnehmer brachen das zweijährige Angebot ab. Zu ergänzen ist ein Hinweis auf den schulischen Hintergrund der BVE-Teilnehmerschaft. Von der insgesamt 64 Personen zählende Teilnehmerschaft kamen 26 Schülerinnen und Schüler von einem staatlichen SBBZ mit den Förderschwerpunkten geistige, körperliche und motorische Entwicklung, zwölf von einem privaten SBBZ in Trägerschaft der Caritas mit den Förderschwerpunkten geistige, körperliche und motorische Entwicklung. 14 Schülerinnen und Schüler kamen von einem staatlichen SBBZ mit dem Förderschwerpunkt Lernen sowie zwei Teilnehmerinnen bzw. Teilnehmer von einem privaten SBBZ in katholischer Trägerschaft mit dem Förderschwerpunkt emotionale und soziale Entwicklung – und zehn Schülerinnen und Schüler wurden von einer privaten Sonderberufsschule in Trägerschaft der Diakonie für die BVE vermittelt.

Teilhabe am Arbeitsleben unter Kostenaspekten

Die individuelle Förderung der betroffenen Menschen mit Behinderung steht im Mittelpunkt der Aktivitäten rund um das Thema „Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt“. Dass dabei auch immer auf Kosten einer WfbM geblickt wird, ist nicht nur aus Sicht eines zuständigen Kostenträgers nachvollziehbar. Der für die-

doi.org/10.35468/6002-12

sen Beitrag berücksichtigte Ostalbkreis verweist in seiner Vorlage 129/2021 für den Ausschuss für Soziales und Gesundheit zur „Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung“ auf entsprechende, im Haushaltsplan 2021 ausgewiesene Kosten:

> „Aktuell werden im Ostalbkreis für 1.147 Menschen mit einer wesentlichen Behinderung die Kosten für eine Beschäftigung in einer WfbM im Jahr mit durchschnittlich 15.000 € pro Person aufgebracht.“

Die Berechnung auf der Grundlage dieser Angaben ergibt einen Jahresbetrag in Höhe von über 17 Mio. Euro. Die Vorlage formuliert aber auch ein angestrebtes Ziel:

> „Die Verwaltung geht davon aus, dass positive Effekte für den Haushalt erzielt werden können, wenn es gelingt, verstärkt Hilfeempfänger in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.“ (LRA 2021)

Abschließendes

Der Blick auf statistische Zahlen – wie hier auf die Vermittlungsquote von 50% bei der BVE-Teilnehmerschaft in Schwäbisch Gmünd – vermittelt immer nur einen punktuellen Wert. In diesem Fall kann man ihn auch nicht mit Zahlen vergleichen, die für den Wechsel aus einer WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kursieren. Werden hier häufig Übergangsquoten von unter 1% der Werkstattbeschäftigten genannt (siehe auch Fußnote 29 im Beitrag von Drygalski & Welti in diesem Band), so darf man den BVE-Wert nicht überbewerten. Dennoch machen die Aktivitäten innerhalb einer BVE – und das darf auch unabhängig vom Wechselspiel mit dem Inkrafttreten der UN-BRK gesehen werden – deutlich, welche Möglichkeiten sich durch individuelle Förderung von jungen Menschen mit Behinderung unter Beachtung von Voraussetzungen gegeben sind. Neben den individuellen persönlichen Voraussetzungen müssen hier besonders auch konzeptionelle und strukturelle Rahmenbedingungen stimmen. Deutlich machen aber die aufgezeigten BVE-Aktivitäten auch, dass sie Wahlmöglichkeiten bieten und so den Automatismus besonders beim Wechsel aus dem SBBZ mit dem Förderschwerpunkten geistige Entwicklung in eine WfbM durchbrechen helfen. Sie zeigen somit auch, dass eine Vermittlung insbesondere im Anschluss an die Schule bei individualisierter Unterstützung erfolgversprechend sein kann.

Literatur

Böhringer, K.-P. (2005): Von der Werkstufe über die Eingliederungswerkstufe zur Berufsvorbereitenden Einrichtung des Enzkreises (BVE). Chronologie einer Erfolgsgeschichte. In: impulse Nr. 36, 2005, 3–12. Wiederveröffentlichung: bidok. Online unter: http://bidok.uibk.ac.at/library/imp-36-05-boehringer-werkstufe.html (Abrufdatum: 22.07.2022)

doi.org/10.35468/6002-12

KVJS – Kommunalverband für Jugend und Soziales (2022a): Kompetenzinventar im Prozess der Berufswegeplanung. Kompendium Überblick. Online unter: https://www.ifd-bw.de/kompetenzinventar/(Abrufdatum: 27.08.2022)

KVJS – Kommunalverband für Jugend und Soziales (2022b): Kompetenzinventar im Prozess der Berufswegeplanung. Grundaussagen. Online unter: https://www.ifd-bw.de/kompetenzinventar/ (Abrufdatum: 27.08.2022)

LRA – Landratsamt Ostalbkreis, Geschäftsbereich Soziales (2021): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit Behinderung. Vorlage Nr.: 129/2021. Online unter: https://web.ostalbkreis.de/bi/___tmp/tmp/45-181-136195490116/195490116/00122009/09.pdf (Abrufdatum: 27.08.2022)

LRA – Landratsamt Ostalbkreis (Hrsg.) (2018): Kooperationsvereinbarung vom 15.11.2018. In: LRA – Landratsamt Ostalbkreis (Hrsg.) (o. J.), 27–44

LRA – Landratsamt Ostalbkreis (Hrsg.) (o. J.): Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Für Menschen mit geistiger und mehrfacher Behinderung im Ostalbkreis. Aalen: Landratsamt Aalen.

doi.org/10.35468/6002-12

Gerd Grampp

Bedingungen und Möglichkeiten der Berufsbildung in Werkstätten

In diesem Beitrag geht es um die Werkstatt als Ort des Lernens. Auch wenn das „Werkstättensystem als eine inklusionswidrige Subkultur“ (kobinet 2021) in Frage gestellt wird, bietet sie für Menschen, die als „berufsbildungsunfähig“ durch das klassische System der Berufsausbildung und beruflichen Fortbildung ausgeschlossen werden, eine personzentrierte Möglichkeit der Teilhabe an beruflicher Bildung und Fortbildung. Wie das in der Praxis aussieht, erläutert der Autor, der als Hochschulprofessor tätig war und seit vielen Jahren Projekte zur beruflichen Bildung in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) begleitet.

Die Werkstatt als Ort des Lernens

Berufliche Qualifizierung ist eine Voraussetzung für die Teilhabe an Arbeit. Das gilt auch für die Werkstatt als Arbeitsort. Werkstatt war deshalb schon immer auch ein Lernort. Dabei lassen sich vier Phasen unterscheiden, die hier als Lernen 1.0, 2.0, 3.0 und 4.0 dargestellt werden. Dabei zeigt sich bei den Rahmenbedingungen als Prinzip eher „Verharren“ denn „Verändern“.

Lernen 1.0

Im Schwerbehindertengesetz (SchwbG) von 1974 wird der „Werkstatt für Behinderte“ in § 52 die Aufgabe zugewiesen, „Behinderten zu ermöglichen, ihre Leistungsfähigkeit zu entwickeln“. Das soll durch „Arbeitstraining“ geschehen. Diese Vorgaben werden in § 4 Arbeitstrainingsbereich der Werkstättenverordnung (SchwWV) vom 13.08.1980 präzisiert. Danach sollen „berufsfördernde Bildungsmaßnahmen zur Verbesserung der Eingliederungsmöglichkeiten in das Arbeitsleben unter Einschluß angemessener Maßnahmen zur Weiterentwicklung der Persönlichkeit“ durchgeführt werden.

Weiterentwicklungen zum Arbeitstraining werden im Rahmenprogramm für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte (RdErl 42/96) in Abschnitt 3.1.2 vorgegeben:

> „Durch planmäßige standardisierte und individualisierte Fördermaßnahmen sind die beruflichen Fähigkeiten und Fertigkeiten zur Arbeitsausführung zu entwickeln und zu erhalten“.

doi.org/10.35468/6002-13

Dazu sollen

> „arbeits- und sonderpädagogisch bewahrte Lernmodelle und -methoden angewandt [werden], die auch die Persönlichkeitsförderung des behinderten Menschen umfassen.“ (BA 1996, 2)

Lernen 2.0

Eine scheinbare Veränderung der Grundlagen für das Lernen in der Werkstatt ergibt sich mit dem SGB IX von 2001, in dem nun in § 136 „Begriff und Aufgaben der Werkstatt für behinderte Menschen“ beschrieben werden. So soll statt des Arbeitstrainings „eine angemessene berufliche Bildung“ angeboten werden. Allerdings finden sich in der Werkstättenverordnung (WVO) von 2002 für die berufliche Bildung die gleichen Vorgaben wie für das Arbeitstraining. Auch im „Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen“, das zwischen der Bundesagentur für Arbeit (BA) und der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (BAG WfbM) vereinbart wurde, findet sich in Abschnitt 4.3 wie für das Arbeitstraining die Vorgabe:

> „Für die Berufsbildungsmaßnahmen werden arbeits- und sonderpädagogisch bewährte Lernmodelle und -methoden angewandt, die auch die Persönlichkeitsförderung der Teilnehmer umfassen.“ (BA 2002, 7)

Lernen 3.0

2010 ersetzt ein neues Fachkonzept als Handlungsempfehlung und Geschäftsanweisung (HEGA) (BA 2010) das Rahmenprogramm von 2002. Es sieht zwar eine Orientierung des Lernens an der Berufsbildung vor, bleibt allerdings bei der gesetzlichen Vorgabe einer angemessenen Bildung. Es kann zwar unter Umständen eine berufsbildorientierte Qualifikation erreicht werden, aber der Lernort Werkstatt bleibt, wie bisher, kein Ort der Berufsausbildung.
Auch das SGB IX als Teil des BTHG von 2016 orientiert sich an der „Fortschreibung“ der bisherigen Vorgaben. So wird der Text von § 136 SGB IX aus 2001 fast wörtlich übernommen; auch bei der WVO gibt es keine Veränderung. Die Gültigkeit des Fachkonzepts wird ebenfalls bis 2019 verlängert.

Lernen 4.0

Diese Phase weist in eine Zukunft des Lernens, die sich an den Verpflichtungen der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) – Zugang zur Berufsausbildung für alle Menschen mit Behinderung – orientiert. Ein Prozess der „Normalisierung“ soll die Einbeziehung in das Berufsbildungsgesetz (BbiG) bzw. die Handwerksordnung (HwO) (2021) ebenso einschließen wie eine Berufsbildungszeit von mindestens drei Jahren (Stratmann 2020, 34). Darüber hinaus wird eine „an-

doi.org/10.35468/6002-13

wendungsbezogene Forschung zu verschiedenen Elementen beruflicher Bildung in Werkstätten und zur methodisch-didaktischen Gestaltung von Lehr- und Lernarrangements in Werkstätten" gefordert (ebd., 34). Als Grundlage des Lernens in der Werkstatt wird ein „Kompendium für die Bildungspraxis [vorgeschlagen], welches – angereichert mit konkreten Beispielen aus der Berufspraxis der Werkstätten – konkretisierte didaktisch-methodische Gestaltungsmöglichkeiten für das Feld der Beruflichen Rehabilitation aufzeigt." (Kranert u. a. 2021, 251)

Formen und Orientierung des Lernens der Berufsbildung in Werkstätten

Die für zukunftsorientiertes Lernen 4.0 geforderten Gestaltungsmöglichkeiten haben in Anlehnung an den Deutschen Qualifikationsrahmen (DQR) für lebenslanges Lernen (B-L-KS DQR 2013, 44ff.) alle Formen des Lernens in den Blick zu nehmen. Dabei handelt es sich um:

– Formales Lernen:
  „[…] Lernprozess, der in einem organisierten und strukturierten, speziell dem Lernen dienenden Kontext stattfindet und typischerweise zum Erwerb einer Qualifikation, in der Regel in Form eines Zeugnisses oder eines Befähigungsnachweises führt".
– Nicht-formales Lernen:
  „[…] Lernprozess, der im Rahmen planvoller Tätigkeit (in Bezug auf Lernziele und Lernzeit) stattfindet und bei dem das Lernen in einer bestimmten Form unterstützt wird (z. B. im Rahmen eines Lehrer-Schüler-Verhältnisses)".
– Informelles Lernen:
  „[…] Lernprozess, der im Alltag – am Arbeitsplatz, im Familienkreis oder in der Freizeit – stattfindet und in Bezug auf Lernziele, Lernzeit oder Lernförderung nicht organisiert oder strukturiert ist".

Für die Werkstatt ist formales Lernen mit anerkanntem Abschluss in der Regel nicht möglich. Allerdings gibt es Ausnahmen, so z. B. die Regelung über den „Erwerb von hauswirtschaftlichen Kompetenzen in Werkstätten" des Landes Bremen. Grundlagen des Lernens sind „Qualifizierungsbausteine zugeordnet dem Niveau 2 im Deutschen und Europäischen Qualifikationsrahmen" (Grampp 2022, 59ff.). Mit diesem Ansatz wird deutlich, dass es möglich ist, die in der Werkstatt erzielten Lernergebnisse mit den Standards eines Qualifikationsniveaus des DQR zu vergleichen und so nach diesem System einzuordnen.
Die Standards des DQR orientieren sich u. a. an „Wissen" und „Fertigkeiten". Damit wird ein Vergleich mit den Stufen der Binnendifferenzierung der harmonisierten Bildungsrahmenpläne BAG WfbM (BAG WfbM 2022) möglich. Ihnen liegt das Konzept der beruflichen Handlungsfähigkeit mit den Kriterien Fertigkeiten, Kenntnisse und Transferleistung zu Grunde (siehe Tabelle 1).

doi.org/10.35468/6002-13

Tab. 1: Qualifizierungsstufen der Binnendifferenzierung der harmonisierten Bildungsrahmenpläne (Quelle: BAG WfbM 2022)

Qualifizierungsstufe	Fertigkeiten	Kenntnisse	Transfer
Berufsbild-orientierung	Die Person beherrscht gängige Arbeitsschritte	Die Person kann gängige Inhalte wiedergeben	und kann diese in neuen Situationen anwenden
Berufsfeld-orientierung	Die Person beherrscht erlernte Arbeitsschritte	Die Person kann erlernte Inhalte wiedergeben	und kann diese in bekannten Situationen anwenden
Arbeitsbereichs-orientierung	Die Person beherrscht vorgegebene bekannte Arbeitsschritte	Die Person kann einige erlernte Inhalte wiedergeben	
Tätigkeits-orientierung	Die Person beherrscht einen erlernten Arbeitsschritt	Die Person kann einen erlernten Inhalt wiedergeben	

In Tabelle 2 wird der Standard für das Qualifikationsniveau 1 des DQR angegeben. Grundlage der Bewertung von Lernergebnissen ist die Handlungskompetenz mit den Bereichen Fachkompetenz und Personale Kompetenz.

Tab. 2: Qualifikationsniveau 1 des DQR (eigene Darstellung nach DQR-Handbuch)

Qualifikationsniveau 1 Über Kompetenzen zur Erfüllung einfacher Anforderungen in einem überschaubar und stabil strukturierten Lern- oder Arbeitsbereich verfügen. Die Erfüllung der Aufgaben erfolgt unter Anleitung.			
Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbständigkeit**
Über elementares allgemeines Wissen verfügen. Einen ersten Einblick in einen Lern- oder Arbeitsbereich haben.	Über kognitive und praktische Fertigkeiten verfügen, um einfache Aufgaben nach vorgegebenen Regeln auszuführen und deren Ergebnisse zu beurteilen. Elementare Zusammenhänge herstellen.	Mit anderen zusammen lernen oder arbeiten, sich mündlich und schriftlich informieren und austauschen.	Unter Anleitung lernen oder arbeiten. Das eigene und das Handeln anderer einschätzen und Lernberatung annehmen.

doi.org/10.35468/6002-13

Der Vergleich mit den harmonisierten Bildungsrahmenplänen zeigt, dass es durchaus möglich und für das Lernen 4.0 auch sinnvoll wäre, die Qualifizierungsstufen in WfbM mit den DQR-Qualifikationsniveaus zu kombinieren.
Aber auch die Nutzung der Handlungskompetenz als Basis der Qualifizierung ist durchaus ein Thema des Lernens 4.0. Dies ist schon durch die im Fachkonzept HEGA 6/2010 vorgesehene Orientierung an „übergreifenden Schlüsselkompetenzen" und an der Berufsausbildung geboten. So wird vorgegeben, dass ab 2015 „Kompetenzorientierung und das Kompetenzverständnis des Deutschen Qualifikationsrahmens (DQR) verstärkt Eingang in Ausbildungsordnungen finden" sollen (BiBB 2014, 1).
Das BiBB hat in einem Projekt die im Berufsbildungsgesetz (BBiG) als Orientierung genannte Berufliche Handlungsfähigkeit durch ein Modell der Handlungskompetenz mit den vier Bereichen Fachkompetenz, Methodenkompetenz, Sozialkompetenz und personale Kompetenz ergänzt (Grampp 2022, 43).

Strukturen und Wege des Lernens

Die Ausführung einer Handlung erfordert neben der Handlungsfähigkeit und Handlungsbereitschaft einer Person auch die Fähigkeit und Bereitschaft der Umwelt zur Gestaltung von Bedingungen zur Handlungsausführung. Diese Kombination wird im Kompetenz-hybrid-Konzept (K-hyb) in Form der Handlungskompetenz der Person und der Gestaltungskompetenz der Umwelt zusammengeführt. Dabei erfolgt eine Orientierung am „Ressourcen-Kompetenz-Performanz"-Modell (Grampp 2022, 49) das in der Abbildung 1 dargestellt wird.

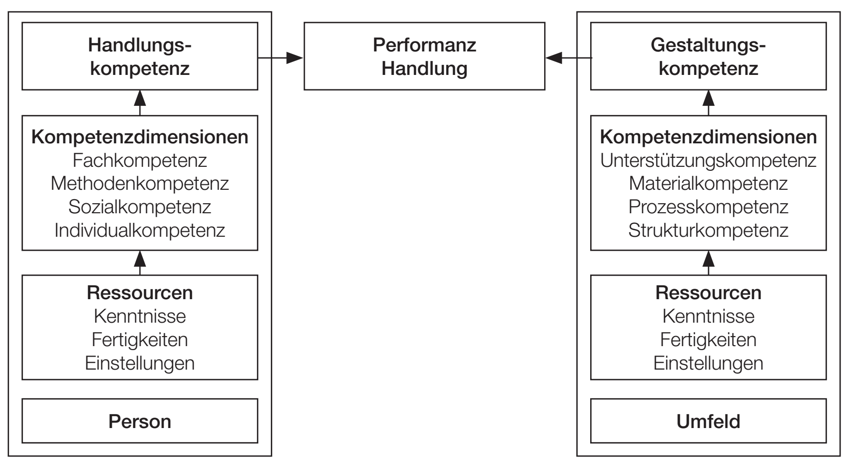


Abb. 1: Ressourcen-Kompetenz-Performanz-Modell (Grampp 2022)

doi.org/10.35468/6002-13

Der erwähnte K-hyb-Ansatz enthält die Handlungskompetenz der Person und die Gestaltungskompetenz der Umwelt. Handlungskompetenz findet sich als verbindendes Merkmal in den Lernarten und Lernformen aller Schulformen, der Allgemeinbildung und der Erwachsenenbildung, der schulischen und betrieblichen Ausbildung im dualen System und in der angemessenen beruflichen Bildung in der Werkstatt. Zentrale Bedeutung hat die Handlungskompetenz einer Person als Voraussetzung für die Ausführung von Aktivitäten. Zur Ausführung einer Handlung reicht die Handlungskompetenz einer Person allerdings nicht aus. Die Umwelt muss die Bedingungen schaffen, damit die Person handeln kann. Bei dieser umweltbezogenen Grundlage geht es um die Gestaltungskompetenz. Das „Kompetenz-hybrid-Konzept (K-hyb)" (ebd.) umfasst die beiden Kompetenzarten, die nachfolgend beschrieben werden.

Handlungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft einer Person zur Ausführung von Handlungen mit vier Kompetenzbereichen oder Dimensionen:

- *Fachkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, Handlungen selbständig und fachlich richtig auszuführen und das Ergebnis zu beurteilen.
- *Methodenkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, angemessene Methoden und Mittel anzuwenden, um Aufgaben selbständig auszuführen.
- *Sozialkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, mit anderen Personen zusammen zu leben, zusammen zu arbeiten und sich mit ihnen auszutauschen.
- *Individualkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, sein eigenes Verhalten zu reflektieren und ggf. zu verändern.

Gestaltungskompetenz

Fähigkeit und Bereitschaft der Umwelt zur Gestaltung von Bedingungen des Lernens mit vier Kompetenzbereichen oder -dimensionen:

- *Unterstützungskompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, die zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz erforderliche Unterstützung durch Fachkräfte zu sichern.
- *Strukturkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, Strukturen zu schaffen, die Handlungen und Abläufe zur Entwicklung oder Erhaltung der Handlungskompetenz ermöglichen und erleichtern.
- *Prozesskompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, Prozesse so zu gestalten, dass sie verstehbar sowie ausführbar sind und die Entwicklung oder Erhaltung ihrer Handlungskompetenz ermöglichen.
- *Materialkompetenz:* Fähigkeit und Bereitschaft, die Materialien, Mittel und Medien zu beschaffen oder herzustellen, die zur Entwicklung oder Erhaltung ihrer Handlungskompetenz benötigt werden.

doi.org/10.35468/6002-13

Grundlage der Ausführung von Handlungen durch eine Person und der Gestaltung der Handlungsbedingungen durch die Umwelt sind die Kompetenzelemente oder Ressourcen. Es handelt sich dabei um

- *Kenntnisse:* Das in Lernvorgängen erworbene theoretische Wissen über Sachverhalte und soziale Zusammenhänge (Erklärungswissen) sowie über konkretes Handeln bei der Erfüllung bestimmter Anforderungen (Handlungswissen).
- *Fertigkeiten:* Das für die Erfüllung von Anforderungen notwendige Können als Grundlage für die Ausführung der entsprechenden körperlichen oder geistigen Aktivitäten.
- *Einstellungen:* Grundlegende Reaktionsmuster in bestimmten Situationen sowie stabile Haltungen und Meinungen.

Modulsystem im Arbeitspädagogischen Bildungssystem

Die Umsetzung des K-hyb-Ansatzes in der Praxis der WfbM wird durch das Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) (ABS 2022) durchgeführt. ABS wurde ab 2002 durch die Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme und ab 2013 durch den gemeinnützigen Verein „arbeitsgemeinschaft pädagogische systeme (agps)" – zur Zeit ein Netzwerk von mehr als 20 Werkstätten –- als Basis für die Erstellung von Lerneinheiten genutzt. Inzwischen sind über 600 Lerneinheiten vorhanden, die den Vereinsmitgliedern in einer Datenbank zur Verfügung stehen (vgl. Anker 2022).
Dabei umfasst das modular aufgebaute Bildungssystem drei Bereiche:

- *Methodikmodule* (ABS 2022, Übersicht zu diesem Modul): Einsetzbar, um die Handlungskompetenz einer Person mit ihren vier Bereichen zu entwickeln oder zu erhalten.
- *Didaktikmodule:* Nutzbar für bestimmte Bereiche der Gestaltungskompetenz.
- *Pragmatikmodule:* Nutzbar für bestimmte Bereiche der Gestaltungskompetenz.

Die vier Methodikmodule zur Gestaltung des Lernens im Rahmen der Handlungskompetenz sind:

- Das Methodikmodul Systemisch Strukturgeleitetes Lernen (SSL) strukturiert Lernprozesse mit Orientierung an der Fachkompetenz.
- Das Methodik-Modul Selbstgesteuertes TätigSein (STS) bildet Tätigkeiten nach dem Modell der vollständigen Handlung als Basis der Methodenkompetenz ab.
- Das Methodik-Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL) verdeutlicht im Hinblick auf die Sozialkompetenz, wie gemeinsam Aufgaben zu bearbeiten oder Probleme zu lösen sind.
- Das Methodik-Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR) befasst sich mit Einstellungen und Haltungen als Basis der Individualkompetenz.

Für die Gestaltungskompetenz werden die Didaktik- und Pragmatikmodule des Arbeitspädagogischen Bildungssystems (ABS) genutzt.

doi.org/10.35468/6002-13

Für die Didaktikmodule erfolgt eine kurze Beschreibung und Zuordnung zu einem Kompetenzbereich bzw. einer Dimension der Gestaltungskompetenz.

- Prozess- und MaterialOrganisation (PMO): Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen (Prozesskompetenz).
- ProzessStrukturierung und -Führung (PSF): Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten (Unterstützungskompetenz).
- KompetenzZentrierte Prozessgestaltung (KZP): Methodenkompetenz anwenden und üben (Prozesskompetenz).
- Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ): Zu körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit anleiten (Unterstützungskompetenz).

Die Pragmatikmodule werden nachfolgend kurz beschrieben, und es wird ihnen ein Kompetenzbereich bzw. eine Dimension der Gestaltungskompetenz zugeordnet.

- Aktivierende RaumGestaltung (ARG): Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen bzw. Arbeiten schaffen (Strukturkompetenz).
- Individuelle ZeitAnpassung (IZA): Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen (Prozesskompetenz).
- Kooperative GruppenStrukturierung (KGS): Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten (Strukturkompetenz).
- Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG): Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen (Materialkompetenz).

Systematisierung und Digitalisierung des Lernens

Systematisieren bedeutet „nach einem Ordnungsprinzip gliedern" (DWDS 2022). Für die Systematisierung des Lernens in der Werkstatt kann das im vorigen Abschnitt eingeführte Arbeitspädagogische Bildungssystem (ABS) als Ordnungs- bzw. Gestaltungsinstrument genutzt werden.

Die Entwicklung bzw. Erhaltung der Handlungskompetenz erfolgt unter Nutzung der ABS-Methodikmodule. Jedes Modul beschreibt den „Lernweg" für einen Kompetenzbereich mit mehreren Schritten in Form von Elementen. Sie werden nachfolgend skizziert.

- *Fachkompetenz*
  Modul Systemisch-Strukturgeleitetes Lernen (SSL)
  Elemente: Anknüpfung, Zielfestlegung, Prozessplanung, Handlung, Ergebnisbewertung, Prozessanalyse, Rückmeldung, Schlussfolgerung
- *Sozialkompetenz*
  Modul Kooperatives ProblemLösen (KPL)
  Elemente: Problematisierung, Ordnung, Information, Entwicklung, Entscheidung, Planung, Übung, Umsetzung, Auswertung

doi.org/10.35468/6002-13

- *Individualkompetenz*
  Modul Identitätsorientierte SelbstReflektion (ISR)
  Elemente: Einführung, Bearbeitung, Annäherung, Analyse, Entscheidung, Planung, Übung, Bilanzierung
- *Methodenkompetenz*
  Modul Selbstgesteuertes Tätigsein (STS)
  Elemente: Auftragsbeschreibung, Entscheidung, Tätigkeitsplanung, Kontrolle, Handlung, Auswertung

Die für die Gestaltungskompetenz zu nutzenden ABS-Didaktik- und Pragmatikmodule werden in der folgenden Liste den vier Bereichen zugeordnet:

- *Unterstützungskompetenz*
  Didaktikmodul ProzessStrukturierung und -Führung (PSF): Bildung, Arbeit und Mitwirkung gestalten und partnerschaftlich begleiten.
  Didaktikmodul Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung (GBÜ): Zu körperlicher, seelischer und geistiger Beweglichkeit anleiten.
- *Prozesskompetenz*
  Didaktikmodul Prozess- und MaterialOrganisation (PMO): Ablaufstrukturen und Handlungsebenen berücksichtigen.
  Didaktikmodul Kompetenz Zentrierte Prozessgestaltung (KZP): Methodenkompetenz anwenden und üben.
  Pragmatikmodul Individuelle ZeitAnpassung (IZA): Persönliches Lern- bzw. Arbeitstempo berücksichtigen.
- *Strukturkompetenz*
  Pragmatikmodul Aktivierende RaumGestaltung (ARG): Zonen für individuelles und gemeinsames Lernen bzw. Arbeiten schaffen.
  Pragmatikmodul Kooperative GruppenStrukturierung (KGS): Die Dynamik der Lern- bzw. Arbeitsgruppe beachten.
- *Materialkompetenz*
  Pragmatikmodul Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung (SMG): Selbstgesteuertes und selbstkontrolliertes Lernen bzw. Arbeiten ermöglichen.

Die Didaktik- und Pragmatikmodule haben wie die Methodikmodule eine feingliedrige Struktur mit Elementen.

In diesem Zusammenhang kann Digitalisierung ein Mittel sein, um bestehende Barrieren bei der Teilhabe an Bildung abzubauen und das Recht auf Bildung zu sichern. Dabei geht es um Anforderungen der Artikel 9 „Zugänglichkeit“ und 24 „Bildung“ der UN-BRK (vgl. Grampp & Wöbke 2020, 45f.). Digitalisierung der Bildung hat dann positive Aspekte, wenn sie im Sinne der Inklusion zur Einbeziehung in das Bildungssystem und in inklusive Bildungsprozesse führt. Sie kann je-

doi.org/10.35468/6002-13

doch auch negative Wirkungen haben, wenn sie Menschen mit Beeinträchtigungen durch ihre Gestaltung überfordert. „Es hängt damit von allen Beteiligten ab, ob die digitale Entwicklung zu einem stärkeren Ausschluss von bestimmten Bevölkerungsgruppen führt oder für mehr Inklusion genützt wird.“ (Bäck 2018, 1)
In der WfbM bedeutet Digitalisierung des Lernens für den Berufsbildungsbereich, dass

> „die Einbindung zeitgemäßer Medien in die Bildungsarbeit selbstverständlich sein sollte. Allerdings nicht als alleiniges Mittel, sondern ergänzend in der Medienvielfalt. Bildungsarbeit geschieht überwiegend in Gruppen. Dabei geht es nicht nur darum, etwas Neues zu lernen, sondern das Lernen an sich zu lernen. Auch der soziale Umgang miteinander und das Einbringen der eigenen Persönlichkeit sind im Bildungsprozess von großer Bedeutung.“ (Anker 2022, 45ff.)

Digitalisierung des Lernens hat allerdings mit dem Lockdown auf Grund der Corona-Pandemie und den damit verbundenen Einschränkungen des Lernens im sozialen Miteinander eine hohe Bedeutung erhalten. Die dadurch entstandene Notsituation war ein „Motor“ für entsprechende Aktivitäten im Bildungssystem. Das gilt auch für die berufliche Bildung in der Werkstatt.

> „Während des Betretungsverbotes […] aufgrund der Corona-Pandemie mussten die Werkstätten sehr schnell Konzepte entwickeln, um den Bildungsauftrag im Berufsbildungsbereich auch unter diesen Bedingungen zu gewährleisten. Für digitale Angebote fehlten oftmals die Voraussetzungen, sowohl in den Werkstätten, als auch bei den Beschäftigten Zuhause.“ (Anker 2022, 102f.)

Die Lerneinheiten der Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme (agps) boten hier eine gute und vielseitige Grundlage für die Versorgung mit analogem Lernmaterial zum Versenden (ebd.). Auf der Basis der Lerneinheiten wurden jedoch auch digitale Angebote entwickelt, die weiterhin in Kombination mit analogen Materialien verwendet und ausgebaut werden.
Nach Thiedau & Engelkes (2022, 118ff.) ist die „Notwendigkeit von Digitalisierung“ seit der Pandemie allen Akteuren bewusst. „Der Ausbau einer Infrastruktur ist die Grundvoraussetzung für einen sinnvollen Einsatz digitaler Bildung für Menschen mit Behinderung.“ Hinzu kommen „für die Zielgruppe organisierte und durchorchestrierte Strukturen, die didaktisch aufbereitete Themen klar umgrenzen und darin unterstützten, konzentriertes Lernen zu ermöglichen und zu fördern.“ Das bedeutet, dass es unverzichtbar ist, auch Möglichkeiten zur Interaktion innerhalb eines digitalen Lernangebots zu schaffen (ebd.). Ein Beispiel für eine Umsetzung und damit für ein Instrument, das sich an den Bildungswünschen und -bedürfnissen von Personen mit Beeinträchtigungen orientiert, liefert die digitale Lernplattform „didab“, ein Angebot der Genossenschaften der Werkstätten Nord (vgl. Thiedau & Engelkes 2022, 122 ff.).

doi.org/10.35468/6002-13

Digitalisierung bezieht sich für die Bildung nicht nur auf die Gestaltung von Prozess und Materialien, sondern betrifft auch die Dokumentation der „Bildungsgeschichte" einer lernenden Person.

> „Die Anforderungen an eine zeitgemäße Dokumentation der Lernergebnisse sind ständig gewachsen. […] Die Dokumentation der Lernprozesse und der Ergebnisse muss die Herausforderung meistern, sowohl individuell den Lerninhalt als auch vergleichbar das Lernergebnis zu dokumentieren […] Ohne digitale Unterstützung ist diese Herausforderung nur noch schwer zu erfüllen." (Schlösser & Weber 2022, 132)

Nach diesen Autoren liegt der Vorteil einer „digitalen Maßnahme-Dokumentation" in der Auswertbarkeit der erhobenen Daten. „Im Idealfall werden Verknüpfungen und Beziehungen sichtbar, die sich ansonsten nicht oder nur mit erheblichem Aufwand erschlossen hätten." (ebd.)
Ein Instrument, das diese Bedingungen erfüllt, ist das TeilhabeManagementSystem (tms). Es wurde mit Unterstützung einer WfbM im Rahmen der Arbeitsgemeinschaft entwickelt und unterstützt Fachkräfte in der beruflichen Bildung bei der Dokumentation ihrer Aktivitäten. Mit diesem Instrument soll ein größtmöglicher Nutzen bei gleichzeitig möglichst geringem Aufwand für die Mitarbeiterschaft erzielt werden. Den Kern von tms bilden fünf Module, die einen Prozess abdecken, der sich am Teilhabemanagement-Prozess orientiert (vgl. Grampp & Wöbke 2020, 28). Dieser umfasst die Phasen Bedarfsgrundlegung, Bedarfsermittlung, Bedarfsklärung, Bedarfsdeckung und Bedarfsfortschreibung. Eine digitale Teilhabeakte erlaubt die Speicherung aller Dokumente der Teilnehmenden (vgl. Schlösser & Weber 2022, 135).

Kompetente Gestaltung des Lernens

Die WfbM hat die Aufgabe, für Personen mit Beeinträchtigungen Bedingungen zu schaffen, so dass sie ihre bildungs- und arbeitsbezogenen Wünsche erfüllen und den sich aus Bildung und Arbeit ergebenden Anforderungen gerecht werden können. Zuständig dafür sind die Fachkräfte zur Arbeits- und Berufsförderung (FAB). Diese Bezeichnung begleitet die Werkstatt seit ihrem Bestehen. Allerdings besteht die Aufgabe der „FAB" darin, Arbeit und Bildung zu gestalten. Deshalb sollte die Abkürzung „FAB" eher für „Fachkraft zur Arbeits- und Bildungsgestaltung" stehen.
Diese veränderte Sichtweise zeigt sich auch in den Anforderungen der Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung – Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung (GFABPrV). Beim Nachweis der geforderten Erweiterung der beruflichen Handlungsfähigkeit erfolgt eine Anerkennung als „geprüfte Fachkraft", verbunden mit einer Zuordnung zu Qualifikationsniveau 5 des DQR. Die für dieses Niveau geltenden Standards sind in Tabelle 3 beschrieben.

doi.org/10.35468/6002-13

Tab. 3: Qualifikationsniveau 5 des DQR (eigene Darstellung nach DQR-Handbuch)

Qualifikationsniveau 5 Über Kompetenzen zur selbständigen Planung und Bearbeitung umfassender fachlicher Aufgabenstellungen in einem komplexen, spezialisierten, sich verändernden Lernbereich oder beruflichen Tätigkeitsfeld verfügen.			
Fachkompetenz		**Personale Kompetenz**	
Wissen	**Fertigkeiten**	**Sozialkompetenz**	**Selbständigkeit**
Über integriertes Fachwissen in einem Lernbereich oder über integriertes berufliches Wissen in einem Tätigkeitsfeldverfügen. Das schließt auch vertieftes fachtheoretisches Wissen ein. Umfang und Grenzen des Lernbereichs oder beruflichen Tätigkeitsfelds kennen.	Über ein sehr breites Spektrum spezialisierter kognitiver und praktischer Fertigkeiten verfügen. Arbeitsprozesse übergreifend planen und sie unter umfassender Einbeziehung von Handlungsalternativen und Wechselwirkungen mit benachbarten Bereichen beurteilen. Umfassende Transferleistungen erbringen.	Arbeitsprozesse kooperativ, auch in heterogenen Gruppen, planen und gestalten, andere anleiten und mit fundierter Lernberatung unterstützen. Auch fachübergreifend komplexe Sachverhalte strukturiert, zielgerichtet und adressatenbezogen darstellen. Interessen und Bedarf von Adressaten vorausschauend berücksichtigen.	Eigene und fremd gesetzte Lern- und Arbeitsziele reflektieren, bewerten, selbst gesteuert verfolgen und verantworten sowie Konsequenzen für die Arbeitsprozesse im Team ziehen.

Diese Beschreibung der Handlungskompetenz stimmt mit vielen Anforderungen an die Fachkräfte überein, wie sie in Art. 4 der GFABPrV beschrieben werden:

1. Beurteilen der persönlichen Voraussetzungen behinderter Menschen, insbesondere
   a) Erkennen, Analysieren und Beurteilen von individuellen Wünschen, Neigungen, Kompetenzen und Förder- und Entwicklungsbedarfen
   b) Erstellen und Fortentwickeln von personenzentrierten Leistungs- und Kompetenzprofilen für behinderte Menschen und Ableiten individueller Ziele aus diesen Profilen
   c) Ausarbeiten individueller Bildungs- und Teilhabepläne
   d) Dokumentieren von Arbeits- und Entwicklungsprozessen
2. Planen, Organisieren, Fördern, Koordinieren und Bewerten der Bildungs- und Arbeitsprozesse sowie des Rehabilitations- und Habilitationsverlaufs

doi.org/10.35468/6002-13

3. Gestalten von lern- und persönlichkeitsförderlichen sowie von barrierefreien Arbeitsplätzen
4. Durchführen arbeitsbegleitender Maßnahmen zur Persönlichkeitsentwicklung, abgestimmt auf Art, Schwere und Vielfalt der Behinderungen sowie auf sich verändernde Förder- und Entwicklungsbedarfe
5. Initiieren, Begleiten und Fördern von beruflichen Bildungs-, Arbeits- und Beschäftigungsprozessen sowie Qualifizieren bei Übergängen in andere berufliche Bildungs-, Arbeits- oder Beschäftigungsverhältnisse
6. Steuern und Gestalten von Kommunikations- und Kooperationsprozessen
7. Führen von Gruppen und Moderieren von Gruppenbildungs- und Teambildungsprozessen unter Beachtung des Gleichheitsgrundsatzes

Diese Aufgaben werden in Prüfungsanforderungen umgewandelt, die vier Handlungsbereiche umfassen:
1. Eingliederung und Teilhabe am Arbeitsleben personenzentriert gestalten
2. Berufliche Bildungsprozesse personenzentriert planen, steuern und gestalten
3. Arbeits- und Beschäftigungsprozesse personenzentriert planen und steuern sowie Arbeitsplätze personenzentriert gestalten
4. Kommunikation und Zusammenarbeit personenzentriert planen, steuern und gestalten

Die erweiterte berufliche Handlungsfähigkeit zur Erfüllung dieser Aufgaben beruht auf der Handlungskompetenz der Fachkräfte. Die zentrale Anforderung an die Fachkräfte ist die Gestaltung von Prozessen. Damit wird die Gestaltungskompetenz sowohl Rahmen der Fortbildungsinhalte als auch Basis für das Handeln der Fachkräfte. Ziel der Fortbildung sind die Ressourcen der Gestaltungskompetenz. Es geht dabei um:
– *Kenntnisse:* Personzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien kennen
– *Fertigkeiten:* Personzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien können
– *Einstellungen:* Personzentrierte Gestaltung von Unterstützung, Prozessen, Strukturen und Materialien wollen

Zur fachlich angemessenen Umsetzung dieser Fortbildungsinhalte und damit zur Qualifizierung der Fachkräfte im Rahmen der erforderlichen Handlungskompetenzen hat der Autor 2017 die „2G-Stiftung“ mitbegründet. Die Stiftung will durch das Projekt „Kompetente Arbeits- und Bildungsgestaltung“ im Bereich beruflicher Bildung von Menschen mit Behinderung und Beschäftigten in Werkstätten eine entsprechende Unterstützung beisteuern und weiterhin dringend erforderliche Materialien entwickeln. Die Entwicklung und Veröffentlichung entsprechender Materialien helfen dabei, die Fortbildungspraxis als Bestandteil einer

doi.org/10.35468/6002-13

wirksamen beruflichen und sozialen Teilhabe von Menschen mit Behinderung im Sinne der UN-BRK voranzubringen (vgl. 2G-Stiftung 2017).

Literatur

2G-Stiftung (2017): Internetportal – Teilhabe als Menschenrecht verwirklichen. Online unter: www.2g-stiftung.de (Abrufdatum: 15.11.2022)

Anker, S. (2022): Lernen systematisiert: Lerneinheiten von allen für alle erstellen. In: Grampp, G. (Hrsg.) (2022): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag, 95–103.

ABS – Arbeitspädagogisches Bildungssystem (2022): Arbeitsgemeinschaft pädagogische Systeme. Die Methodik-Module der pädagogischen Systeme. Online unter: https://www.ag-paedagogische-systeme.de/methodik/(Abrufdatum: 15.11.2022)

BA – Bundesagentur für Arbeit (2010): HEGA 06/10 – Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Online unter: https://docplayer.org/20498375-Fachkonzept-fuer-eingangsverfahren-und-berufsbildungsbereich-in-werkstaetten-fuer-behinderte-menschen-wfbm.html (Abrufdatum: 15.11.2022)

BA – Bundesanstalt für Arbeit (1996): Rahmenprogramm für berufsfördernde Bildungsmaßnahmen im Arbeitstrainingsbereich der Werkstätten für Behinderte (RdErl 42/96)

BA – Bundesanstalt für Arbeit (2002): Rahmenprogramm für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen" – BA-Info 10/2002, hier als Anlage der Werkstattempfehlungen der BAGüS mit Stand v. 01.01.2005.

BAG WfbM – Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen (2022): Harmonisierte Bildungsrahmenpläne. Berufliche Perspektiven für Werkstattbeschäftigte. Online unter: https://www.bagwfbm.de/page/bildung_hBRP (Abrufdatum: 15.11.2022)

Bäck, K. (2018): Barrierefreiheit durch Digitalisierung. Online unter: https://erwachsenenbildung.at/themen/barrierefreie-eb/barrierefreiheit-in-der-praxis/digitalisierung.php (Abrufdatum: 20.03.2022)

BiBB – Bundesinstitut für Berufsbildung (2014): Empfehlung des Hauptausschusses des Bundesinstituts für Berufsbildung (BiBB) vom 26. Juni 2014 zur Struktur und Gestaltung von Ausbildungsordnungen – Ausbildungsberufsbild, Ausbildungsrahmenplan. Online unter: https://www.bwp-zeitschrift.de/en/bwp.php/de/publication/download/7451 (Abrufdatum: 22.03.2022)

B-L-KS DQR – Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen für lebenslanges Lernen (Hrsg.) (2013): Handbuch zum Deutschen Qualifikationsrahmen. Struktur – Zuordnung – Verfahren – Zuständigkeiten. Online unter: https://www.dqr.de/dqr/shareddocs/downloads/media/content/dqr_handbuch_01_08_2013.pdf?__blob=publicationFile&v=1 (Abrufdatum: 15.11.2022)

BMFB – Bundesministerium für Forschung und Bildung (2019): Verordnung über die Prüfung zum anerkannten Fortbildungsabschluss Geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung (Arbeits- und Berufsförderungsfortbildungsprüfungsverordnung – GFABPrV). Online unter: https://www.bmbf.de/upload_filestore/upload/fvo_pdf/16_12_13_Arbeits__u_Berufsfoerderungspruefungsverordnung.pdf (Abrufdatum: 20.03.2022)

DWDS – Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache (2022): Stichwort systematisieren. Online unter: https://www.dwds.de/wb/systematisieren (Abrufdatum: 20.04.2022)

Grampp, G. (Hrsg.) (2022): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag.

Grampp, G. & Wöbke, N. (2020): Teilhabemanagement. Grundlagen, Strukturen, Instrumente, Anwendung. Köln: Balance Buch- und Medienverlag.

Handwerksordnung (2021): Gesetz zur Ordnung des Handwerks (Handwerksordnung). Online unter: https://www.gesetze-im-internet.de/hwo/BJNR014110953.html (Abrufdatum: 20.03.2022)

doi.org/10.35468/6002-13

kobinet (2021): Werkstättensystem ist eine inklusionswidrige Subkultur. Online unter: https://kobinet-nachrichten.org/2021/02/04/werkstaettensystem-ist-eine-inklusionswidrige-subkultur/ (Abrufdatum: 20.03.2022)

Kranert, H.-W., Stein, R. & Riedl, A. (2021): Berufliche Bildung in Werkstätten für Menschen mit Behinderung. Evaluation der harmonisierten Bildungsrahmenpläne. Bielefeld: wbv Media.

Schlösser, U. & Weber, D. (2022): Lernen dokumentiert: Lernprozesse digital verwalten. In: Grampp, G. (Hrsg.) Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag, 131–143.

Stratmann, A. (2020): Das EvaBi-Forschungsprojekt. In: WerkstattDialog 36 (6), 34–35.

Thiedau, B. & Engelkes, D. U. (2022) Lernen digitalisiert. Die Lernwelt didab. In: Grampp, G. (Hrsg.): Lernort: Werkstatt. Köln: Balance Buch- und Medienverlag. 118–130.

doi.org/10.35468/6002-13

Partizipation: Mitwirkung und Mitbestimmung in Werkstätten

Viviane Schachler

Inwieweit mischen Werkstatträte mit? Empirische Ergebnisse zur Umsetzung der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung

Seit über 25 Jahren sind Werkstatträte zur Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten in Werkstätten vorgesehen. Genaueres zu ihren Rechten und Pflichten ist in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) geregelt. Der Beitrag beschreibt anhand von bundesweiten Befragungsdaten, wie die WMVO in den Werkstätten umgesetzt wird. Dabei zeigt sich einerseits, dass in einigen Werkstätten grundlegende Voraussetzungen nicht erfüllt werden. Andererseits gelingt es einem Teil der Werkstatträte, die Interessen der Werkstattbeschäftigten erfolgreich zu vertreten. Vor diesem Hintergrund liefert der Beitrag empirische Anhaltspunkte, wie sich Werkstatträte in ihrer Tätigkeit professionell aufstellen können.

WMVO als Umsetzung der betrieblichen Beteiligung in WfbM

Werkstattbeschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM nehmen einen arbeitnehmerähnlichen Rechtsstatus ein (§ 221 Abs. 1 SGB IX). Dies hat zur Folge, dass das Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) hier keine Anwendung findet. Werkstattbeschäftigte können also keinen Betriebsrat wie in der Privatwirtschaft wählen und auch keine Mitarbeitervertretung wie im konfessionellen Bereich oder Personalräte wie im Öffentlichen Dienst. Stattdessen gibt es mit den Werkstatträten eine eigene Gremienform zur Vertretung der Interessen der Beschäftigten in WfbM. Dies ist seit 1996 gesetzlich geregelt, wozu seit 2001 die WMVO verbindliche Vorgaben zur Umsetzung schafft (hierzu: WMVO vom 25. Juni 2001 [BGBl. I, 1297], zuletzt geändert durch Artikel 1 der Verordnung vom 18. März 2022 [BGBl. I, 476]). So regelt die WMVO in 41 Paragrafen u. a. die Arbeitsweise, die Rechte und Pflichten des Gremiums sowie das Wahlprozedere der Werkstatträte. Für kirchliche Einrichtungen besteht die Möglichkeit, eigene Verordnungen zu schaffen, jedoch muss die WMVO als Mindestanforderung erfüllt sein (§ 1 Abs. 2 WMVO). Von diesem Recht machen die Kirchen in Form der Caritas-Werkstatten-Mitwirkungsordnung (CWMO bzw. Caritas-WMO) und der Diakonie-

doi.org/10.35468/6002-14

Werkstättenmitwirkungsverordnung (DWMV) Gebrauch. So befinden sich nach Angaben der Bundesarbeitsgemeinschaft Werkstätten für behinderte Menschen e. V. (2019) ca. 26% der Werkstätten in evangelischer und ca. 17% in katholischer Trägerschaft.
Im geschichtlichen Rückblick fällt auf, dass die betriebliche Beteiligung der Werkstattbeschäftigten relativ spät geregelt wurde. Nichtsdestotrotz wurde der hohe Stellenwert der Interessenvertretung in eigener Sache mittlerweile erkannt. So gilt Partizipation als „Querschnittsanliegen der UN-Behindertenrechtskonvention" (Hirschberg 2011, 1), die sich u. a. dadurch äußert, dass Menschen mit Behinderungen bei den sie betreffenden Angelegenheiten einbezogen werden müssen (ebd., 2). Im Sinne dieses Grundsatzes wurden mit dem Bundesteilhabgesetz (BTHG) die Rechte der Werkstatträte auf verbindliche Mitbestimmungsrechte erweitert. Dies bedeutet, dass seit 2017 Werkstatträten in neun spezifischen Angelegenheiten eine verbindliche Entscheidungsbefugnis obliegt. Maßnahmen in diesen Bereichen benötigen die Zustimmung des Werkstattrats und können nur mit dieser umgesetzt werden. Dies betrifft z. B. die Arbeitszeiten, die „Grundsätze für die Fort- und Weiterbildung […] und soziale Aktivitäten der Werkstattbeschäftigten" (§ 5 Abs. 2 WMVO).
Jenseits der ausgeweiteten Rechte und der formalen Regelungen der WMVO bzw. der CWMO und der DWMV stellt sich die Frage, wie diese in der Praxis umgesetzt werden. So verweist etwa der Alltagsspruch „Recht haben und Recht bekommen ist zweierlei" darauf, dass bestehende Rechte nicht immer so umgesetzt werden, wie dies nach dem geschriebenen Recht, dem „law on the books", intendiert ist.

Wie werden die Rechte der Werkstatträte in der Praxis umgesetzt?

Um diese Frage empirisch zu untersuchen, wurde eine zweiphasige Untersuchung durchgeführt. In einem ersten Schritt wurden Gruppendiskussionen mit Werkstattratsmitgliedern, Unterstützungspersonen von Werkstatträten und mit Werkstattleitungen zur Umsetzung der WVMO bzw. der CWMO und der DWMV geführt. Darauf aufbauend wurden in einem zweiten Schritt bundesweite Befragungen zum Thema durchgeführt und in einem dritten Schritt die Ergebnisse gemeinsam interpretiert. In der Fachsprache wird dieses Vorgehen sequenzielle Mixed-Methods-Studie genannt. Im Folgenden werden primär Ergebnisse aus den bundesweiten schriftlichen Erhebungen vorgestellt. Diese wurden im Herbst 2019 an den Hauptwerkstätten der damaligen 733 anerkannten WfbM in Deutschland durchgeführt (zum genaueren Vorgehen siehe Schachler 2021, 116ff.). Befragt wurden jeweils Werkstatträte als Gremium, Vertrauenspersonen, wie die Unterstützungspersonen von Werkstatträten genannt werden, und Werkstattleitungen.

doi.org/10.35468/6002-14

Im Ergebnis liegen verwertbare Angaben von 344 Werkstattratsgremien, 230 Vertrauenspersonen und 140 Werkstattleitungen vor. Mit Rücklaufquoten von 47%, 32% und 19% bildet dies eine sehr gute Erhebungsbeteiligung.

Flächendeckende Einrichtung von Werkstatträten

Nach den Erhebungsdaten sind Werkstatträte in 99% der WfbM eingerichtet und damit flächendeckend vorhanden – im Unterschied zu Betriebsräten in der Privatwirtschaft. Nur in vereinzelten Sonderfällen ist dies nicht der Fall, bspw. nach einer vorzeitigen Gremiumsauflösung (Schachler 2021, 149). Dies entspricht dem Umstand, dass Werkstätten Werkstatträte als fachliche Anforderung einer anerkannten WfbM ermöglichen müssen (§ 14 Werkstättenverordnung).

Gute Wahlbeteiligung bei Werkstattratswahlen

Von Seiten der Werkstattbeschäftigten besteht ein großes Interesse an dem aktiven und passiven Wahlrecht des Werkstattrats. Ein Großteil der Beschäftigten nimmt das aktive Wahlrecht war. So lag die Wahlbeteiligung bei den Werkstattratswahlen 2017 im Durchschnitt bei 73%, mit erzielten Spitzenwerten von minimal 33% bis zu 100%. Allerdings konnte jedes vierte Werkstattratsgremium die Frage nach der Wahlbeteiligung nicht beantworten, was darauf hindeutet, dass sich noch nicht alle Gremien mit diesem Merkmal der Interessenvertretungspolitik auseinandergesetzt haben (Schachler 2021, 238).
Auch das passive Wahlrecht wird von den Werkstattbeschäftigten gut genutzt. 2017 entfielen durchschnittlich auf jedes zu wählende Werkstattratsmitglied 2.87 Kandidat:innen. Bei einem dreiköpfigen Gremium erklärten sich also neun Werkstattbeschäftigte für die Wahl bereit. So wird von Seiten der Werkstattbeschäftigten die Werkstattratstätigkeit als sinnvolle Aufgabe erlebt, die viel Raum für Lernprozesse und Entwicklungspotenziale bietet. Lediglich bei 2% der Gremien bestand kein Wahlüberhang (Schachler 2021, 192; 237f.).
Der Anteil weiblicher Werkstattratskandidatinnen lässt sich bei den Wahlen 2017 auf 36% beziffern. Der Frauenanteil unter den Werkstattratsmitgliedern lag zum Erhebungszeitpunkt mit 38% etwas unter dem Anteil weiblicher Beschäftigter in WfbM von 41% (Schachler 2021, 238; BAGüS & con_sens 2019, 42).

Zweigwerkstatträte bestehen unabhängig von der Trägerschaft

Anders als in der CWMO und der DWMV ist in der WMVO lediglich ein Werkstattratsgremium pro anerkannter WfbM vorgesehen (Wendt 2017, 23). Mehrere Gremien bei separaten Betriebsstätten oder gesonderten Personenkreisen werden demnach nur nach den kirchlichen Verordnungen gebildet. Dies hindert Werkstätten in der Praxis jedoch nicht, an dieser Stelle über die WMVO hinauszugehen und Zweigwerkstatträte einzurichten, die an jeder fünf-

doi.org/10.35468/6002-14

ten WfbM (21%) bestehen. Unterschieden nach der Trägerschaft ist dies bei 23% der Lebenshilfe-Werkstätten, bei 33% der Diakonie-Werkstätten und 32% der Caritas-WfbM der Fall. Begründet werden die separaten Werkstattratsgremien am häufigsten mit der räumlichen Entfernung, gefolgt von eigenständigen Organisations- und Betriebsstrukturen oder einem eigenständigen Personenkreis (Schachler 2021, 233f.).

Werkstattversammlungen werden teilweise unterschritten

Zur Information und Kommunikation mit der Belegschaft führt der Werkstattrat „mindestens einmal im Kalenderjahr eine Versammlung der Werkstattbeschäftigten durch. […] Teil- sowie Abteilungsversammlungen sind zulässig“ (§ 9 WMVO). Diese Vorgabe unterschritten 22% der befragten Werkstatträte, die im untersuchten Zeitraum von zwei Jahren lediglich eine oder keine Werkstattversammlung durchführten. Damit werden die Werkstattversammlungen von jedem fünften Werkstattrat nicht pflichtgemäß erfüllt.

Formale Möglichkeiten zur Arbeitsorganisation bleiben unausgeschöpft

Die WMVO nennt verschiedene Möglichkeiten, mit denen Werkstatträte ihre Arbeit organisieren und strukturieren können. Nach den Erhebungsdaten zeigt sich, dass die formalen Möglichkeiten zur Arbeitsorganisation von Werkstatträten zögerlich genutzt werden. Deutlich weniger als die Hälfte (38%) haben sich eine Geschäftsordnung nach § 36 WMVO gegeben. Lediglich 21% haben mit der Geschäftsführung eine schriftliche Vereinbarung über die Arbeitsbedingungen des Werkstattrats getroffen. Nur ein knappes Drittel der ersten Vorsitzenden (28%) nutzt eine andauernde Freistellung für die Arbeit. Ist diese gegeben, handelt es sich in jedem zweiten Fall (52%) um eine Vollfreistellung für die Werkstattratsarbeit (Schachler 2021, 245 f.).

Informationspflichten an den Werkstattrat erfolgen in mindestens jeder dritten WfbM nicht adäquat

Dem Werkstattrat obliegen spezielle Unterrichtungsrechte (§ 7 WMVO). Zudem hat die Werkstatt „den Werkstattrat in den Angelegenheiten, in denen er ein Mitwirkungsrecht oder ein Mitbestimmungsrecht hat, vor Durchführung der Maßnahme rechtzeitig, umfassend und in angemessener Weise zu unterrichten und anzuhören.“ (§ 5 Abs. 3 WMVO) Um die Erfüllung dieser Informationspflichten zu untersuchen, wurden in der Befragung Werkstatträten verschiedene Aussagen zu den Informationsgepflogenheiten in der Werkstatt präsentiert, die diese anhand einer fünfstufigen Bewertungsskala einschätzen sollten (Schachler 2021, 278 ff.).

doi.org/10.35468/6002-14

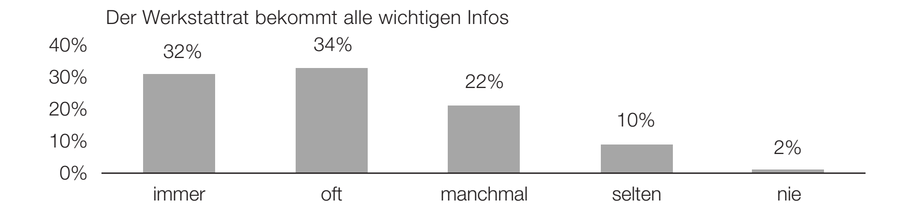


Abb. 1: Einschätzung der Informationspflichten durch Werkstatträte I (*n* = 337 Werkstattratsgremien)

Die Einschätzung der Aussage „Der Werkstattrat bekommt alle wichtigen Infos" zielte darauf, die umfassende Informationspflicht in einfacher Sprache abzubilden. Die Aussage wird von einem Drittel der befragten Gremien so eingestuft, dass dies bei ihnen immer der Fall ist. Ein weiteres Drittel stuft sie mit oft ein und das letzte Drittel verweist darauf, dass dies bei ihnen nur manchmal, selten oder nie der Fall ist (siehe Abbildung 1).

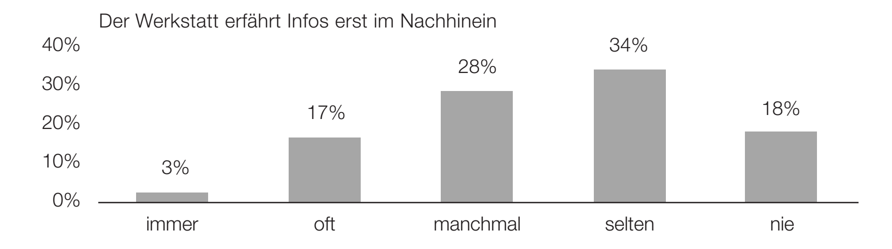


Abb. 2: Einschätzung der Informationspflichten durch Werkstatträte II (*n* = 338 Werkstattratsgremien)

Eine deutlich schlechtere Bewertung erhält der Zeitpunkt der Informationen. Dazu wurde die Aussage „Der Werkstattrat erfährt Infos erst im Nachhinein" verwendet, die gewissermaßen das Gegenteil der rechtzeitigen Information bildet. Hier geben 48% der Gremien an, dass dies bei ihnen manchmal, oft oder immer der Fall ist (siehe Abbildung 2).

Vermittlungsstellen sind nur an jeder dritten WfbM eingerichtet

Werden sich Werkstattrat und Werkstattleitung in Mitwirkungs- und Mitbestimmungsangelegenheiten der WMVO nicht einig, können sie Vermittlungsstellen involvieren, die speziell zur streitschlichtenden Umsetzung der Rechte des Werkstattrats bestehen (§ 6 WMVO). Auffällig ist, dass diese Vermittlungsstellen lediglich in 33% der Werkstätten eingerichtet sind. Allerdings gibt es sehr unterschiedliche Einrichtungsquoten in den Bundesländern. So verweisen im Saarland alle

doi.org/10.35468/6002-14

Werkstätten auf eine Vermittlungsstelle – was dem Umstand entspricht, dass dort eine einheitliche Stelle für alle WfbM gebildet wurde – in Berlin und Mecklenburg-Vorpommern hingegen nur 13% (Schachler 2021, 278 f.).

Verbesserungsvorschläge und Betriebsvereinbarungen werden eingebracht

Zu den Aufgaben des Werkstattrats gehört es, „Maßnahmen, die dem Betrieb der Werkstatt und den Werkstattbeschäftigten dienen, bei der Werkstatt zu beantragen" (§ 4 Abs. 1 WMVO). Diese Antragspflicht wird von einem Großteil der Werkstatträte wahrgenommen. So brachten 93% der Gremien im betrachteten Zweijahreszeitraum von 2017 bis 2019 Verbesserungsvorschläge in der Werkstatt ein (Schachler 2021, 272 f.). Hierbei handelt es sich bspw. um:

- Bauliche Veränderungen (der Barrierefreiheit) wie den Abbau von Türschwellen oder Änderungen in den Beschäftigtentoiletten durch das Anbringen von Haltegriffen und Spiegeln
- Verbesserung der Anfahrtsmöglichkeiten wie die Neueinrichtung einer Bushaltestelle oder die Neuanschaffung von Fahrradständern
- Veränderungen der Arbeitsbedingungen und -abläufe wie die Abschaffung der Arbeit für die Waffenindustrie
- Arbeitsbegleitende Maßnahmen
- Bessere Essensverpflegung, bspw. freies Obst für alle

Eine unmittelbare Gültigkeit erhalten Absprachen mit dem Arbeitgeber in der Betriebsratsarbeit, wenn diese als Betriebsvereinbarung (§ 77 BetrVG) abgeschlossen werden. Auch in der Werkstattratsarbeit wird von diesem Regelungsinstrument Gebrauch gemacht. Gleichwohl dieses in der WMVO nicht speziell benannt ist, haben 50% der Werkstatträte mit regelhaftem Wahlturnus im Zeitraum Herbst 2017 bis Herbst 2019 mindestens eine Betriebsvereinbarung abgeschlossen (Schachler 2021, 286). Zu den Inhalten der Vereinbarungen wird bspw. genannt:

- Lohn Einfrieren für MA 55+
- Schließzeiten für einzelne Arbeitsbereiche
- Über den Einsatz von Videoüberwachungsanlagen in betrieblichen Einrichtungen
- Werkstätten Vereinbarung „Gewährung von Begleitenden Maßnahmen"
- Zusatz zur Werkstatt-Ordnung: Waffen- und Drogenbesitz

Unterschiedliches Aktivitätsniveau der Gremien

Um nicht nur einzelne Indikatoren (d. h. Merkmale) der Werkstattratsarbeit zu untersuchen, sondern zusammenfassend eine Aussage dazu zu finden, wie aktiv

doi.org/10.35468/6002-14

Werkstatträte sind, wurde ein Index gebildet. Dieser setzt sich aus sechs Indikatoren zusammen, die sowohl inhaltlich als auch statistisch getestet die Aktivitäten eines Werkstattrats plausibel abbilden. Bei diesen handelt es sich um die Sitzungshäufigkeit, die Anzahl der Werkstatt- bzw. Abteilungsversammlungen, die Anzahl der eingebrachten Verbesserungsvorschläge, die Anzahl der externen Kontakte und die Tagungs- bzw. Schulungsteilnahmen in den letzten zwei Jahren (zum Verfahren siehe Schachler 2021, 164ff.). Aus diesem Index zum Aktivitätsniveau lässt sich für jeden Werkstattrat eine individuelle Punktzahl im Wertebereich von null bis vier ermitteln, wobei ein niedriger Werte ein weniger aktives Gremium anzeigt. Um die Werte vergleichen zu können, wurden in die Auswertung nur Werkstatträte einbezogen, die sich zum Erhebungszeitpunkt in der Mitte ihrer vierjährigen Amtszeit befanden, d. h. mit regelhaftem Wahlturnus. Tabelle 1 zeigt, dass gemäß des Index 48% der Werkstatträte ein geringes und 45% ein hohes bzw. sehr hohes Aktivitätsniveau aufweisen.

Tab. 1: Aktivitätsniveau der Werkstatträte (*n* = 306 Werkstattratsgremien)

Aktivitätsniveau	Wertebereich	Angaben in Prozent
Sehr gering	0–1	7%
Gering	> 1–2	48%
Hoch	> 2–3	39%
Sehr hoch	> 3–4	6%

Mit dem Index lässt sich weitergehender untersuchen, welche Faktoren einen statistischen Effekt auf eine aktive Werkstattratsarbeit nehmen. Der stärkste Effekt geht hierbei von der andauernden Freistellung des/der Vorsitzenden aus. Ist diese gegeben, weißt das Gremium vermehrte Aktivitäten auf. Gleichfalls positiv wirken sich u. a. eine gremieninterne Aufgabenteilung, die Tätigkeitsdauer des/der Vorsitzenden und der wöchentliche Unterstützungsumfang durch die Vertrauenspersonen aus (Schachler 2021, 339 ff.).

Durchsetzungsstärke

Dazu, inwieweit Werkstatträte auf das Betriebsgeschehen in den einzelnen Werkstätten tatsächlich einen Einfluss nehmen, finden sich sehr unterschiedliche Ansichten. In den Gruppendiskussionen wurde dazu von einer Werkstattleitung bspw. geäußert:

> „Und unser Werkstattrat hat unter dem Strich mehr Einfluss auf die wichtigen Dinge in der Werkstatt als die Mitarbeitervertretung.“

doi.org/10.35468/6002-14

Eine Assistenzperson konstatierte hingegen:

> „Vermittlungsstellen werden nicht genutzt, weil die Werkstatträte die gar nicht anrufen und die Werkstätten meistens so einen/doch den langen Hebel haben, dass sie das meistens so hinkriegen, ja wie es ihnen gefällt."

Ein Werkstattratsmitglied bemerkte in einer anderen Diskussionsrunde stattdessen:

> „Ja, wo noch alles ziemlich jung war, da kannst du sagen: ‚Der Werkstattrat kann auch in Zukunft wenig durchsetzen'. Das war früher mal der Fall. Aber ich hatte mal/ich würde jetzt einmal sagen, da haben sich die Zeiten doch gewaltig geändert und wir haben schon sehr viel erreicht."

Werden die Indikatoren der abgeschlossenen Betriebsvereinbarung und eines eingelegten Widerspruchs in einer Angelegenheit der Mitwirkung oder Mitbestimmung als Ausdruck einer durchsetzungsstarken Position des Werkstattrats verstanden, lassen sich damit vier unterschiedliche Typen von Werkstatträten unterscheiden (siehe Tabelle 2). Diese haben in Anlehnung an die qualitativen Ergebnisse und eine bekannte Typologie aus der Mitbestimmungsforschung unterschiedliche Bezeichnungen bekommen.

Tab. 2: Verschiedene Typen der Werkstatträte (*n* = 257 Werkstattratsgremien)

Betriebs-vereinbarung	Widerspruch	Werkstattratstyp	In Prozent
Nein	Nein	Der ignorierte Werkstattrat	39%
Ja	Nein	Der respektierte Werkstattrat	31%
Nein	Ja	Der selbstbewusste Werkstattrat	12%
Ja	Ja	Der einflussnehmende Werkstattrat	19%

Am häufigsten ist mit dieser Unterscheidung der ignorierte Werkstattratstyp in WfbM vorzufinden. Dieser kann in dem untersuchten Zeitraum von 2017 bis 2019 weder auf eine Betriebsvereinbarung, noch auf einen Widerspruch verweisen. Er nimmt folglich im Werkstättengeschehen eine eher durchsetzungsschwache Position ein. Demgegenüber weist fast jeder fünfte Werkstattrat mit abgeschlossenen Betriebsvereinbarungen und eingelegten Widersprüchen einen durchaus einflussnehmenden Charakter auf (Schachler, 2021, 314 f.).

Fazit und Ausblick: Inwieweit mischen Werkstatträte mit?

Die WMVO ist ein Mindeststandard der Beteiligung der Werkstattbeschäftigten, „der in Werkstätten vorhanden sein muss, der durchaus aber auch erweitert werden kann" (Schachler, 2021, 221). Bspw. durch die Einrichtung von Zweig-

doi.org/10.35468/6002-14

werkstatträten und den Abschluss von Betriebsvereinbarungen. Die empirischen Ergebnisse zur Umsetzung der rechtlichen Vorgaben zur betrieblichen Beteiligung in WfbM zeigen, dass diese nur teilweise erfüllt werden. Problematisch ist z. B., dass Vermittlungsstellen in zwei Drittel der Werkstätten fehlen, was die Einfluss- und Durchsetzungsmöglichkeiten der Werkstatträte schmälert. Prekär ist auch, dass auf Seiten der Werkstattleitungen es einige noch immer versäumen, ihren Informationspflichten an den Werkstattrat entsprechend nachzukommen, was eine Grundvoraussetzung zur Ausübung der Mitwirkung und Mitbestimmung bildet. Auf Seiten der Werkstatträte vernachlässigen hingegen einige der Gremien ihr Amt, indem sie z. B. die jährlichen Werkstattversammlungen nicht erfüllen. Auch wird der gegebene Handlungsspielraum der WVMO durch Freistellungen, Geschäftsordnungen etc. von Werkstatträten noch nicht ausreichend genutzt.

Die vorhandenen Verbesserungsvorschläge, eingelegten Widersprüche und Betriebsvereinbarungen zeugen hingegen von originellen Ideen und Werkstatträten als ernstzunehmenden Akteuren des Betriebsgeschehens in WfbM. Hier mischen Werkstatträte erfolgreich mit. Zukünftig sollte dies allerdings nicht nur in einem kleinen Teil der Werkstätten, sondern flächendeckend gegeben sein. So ist die Beteiligung der Werkstattbeschäftigten für den legitimen Fortbestand der WfbM ein zentraler Punkt. Gemäß dem Motto „nicht ohne uns über uns" ist es bei der Zukunftsdiskussion der WfbM und deren Weitergestaltung dringend geboten, die Personen, um die es dabei geht, ernsthaft einzubeziehen. Werkstatträte sind dabei die demokratisch legitimierte Interessenvertretung der Werkstattbeschäftigten, die deren Stimmen in den Werkstätten vor Ort vertreten und über die überregionalen Vertretungen von unten nach oben bis auf die Bundesebene tragen.

In diesem Sinne lässt sich z. B. bei der Frage, ob das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis noch zeitgemäß ist oder durch den regulären Arbeitnehmerstatus ersetzt werden sollte (siehe dazu Artikel 27 UN-BRK Absatz 1 Buchstabe c), darauf verweisen, dass sich Werkstatträte Deutschland für die Beibehaltung von Werkstatträten ausspricht (siehe Lushtaku u. a. in diesem Band). So würde ein regulärer Arbeitnehmerstatus bedeuten, dass kein gesondertes Gremium für die Werkstattbeschäftigten besteht, sondern deren Interessen von Betriebs-, Personalräten oder Mitarbeitervertretungen vertreten werden. Auch empirisch ist dieser Haltung von Werkstatträte Deutschland zuzustimmen, damit Werkstatträte ihre Interessen un*ge*hindert, un*be*hindert und direkt vertreten können. So zeigen die Erhebungen, dass Werkstatt- und Betriebsräte durchaus verschiedene Interessen vertreten, z. B. bei den Schließzeiten, und dass zwischen ihnen nicht immer ein gutes Verhältnis besteht (Schachler 2021, 207 f.).

Im Hinblick auf die große Bedeutung, die die Mitwirkung und Mitbestimmung der Werkstattbeschäftigten in der (künftigen) WfbM einnimmt, ist verstärkt darauf zu achten, dass diese tatsächlich auch ermöglicht werden. Hierbei kann die erhöhte externe Beachtung und Wertschätzung ein Mittel sein, um Werkstatträte

doi.org/10.35468/6002-14

in ihrer innerbetrieblichen Stellung zu festigen. Zudem lässt sich für eine Ausweitung der Mitbestimmungsrechte des Werkstattrats plädieren. Bspw. in Form von verbindlichen Initiativrechten (Schachler 2021, 353).

Literatur

BAG WfbM (2019): Die BAG WfbM in Zahlen. Träger der BAG WfbM-Mitgliedswerkstätten vom 30.08.2019. Online unter: https://www.bagwfbm.de/article/4167 (Abrufdatum: 16.11.2022)

BAGüS & con_sens (2019): Kennzahlenvergleich Eingliederungshilfe der überörtlichen Träger der Sozialhilfe 2017. Online unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/190306_BAGueS_Bericht_2017_final.pdf (Abrufdatum: 16.11.2022)

Hirschberg, M. (2010): Partizipation – ein Querschnittsanliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. Positionen. In: Monitoring-Stelle zur UN-Behindertenrechtskonvention (3), 1–4. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2011/D9-2011_Partizipation_Querschnittsanliegen_UN-BRK.pdf (Abrufdatum: 19.11.2022)

Schachler, V. (2021): Partizipation durch Werkstatträte. Wiesbaden: Springer VS.

Wendt, S. (2017): Reform der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung. Neue Rechte für Werkstatträte und Frauenbeauftragte in Werkstätten für behinderte Menschen. In: RP Reha 2017 (2), 22–27.

Jürgen Linnemann

Die Arbeit als Werkstattrat – ein Erfahrungsbericht

Der folgende Bericht bündelt die Erfahrungen aus 30 Jahren behindertenpolitischer Arbeit eines engagierten Werkstattrats. Diese reichen von den Anfängen, in denen das Gremium noch ohne formale Rechtsgrundlage arbeitete, bis zur Reform der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) durch das Bundesteilhabegesetz. Vor dem Hintergrund dieser Erfahrungen zeigt der Beitrag notwendigen Reformbedarf auf und positioniert sich im Hinblick auf das aktuelle Geschehen.

Die Anfänge

Mein Name ist Jürgen Linnemann. Seit dem 1. September 1987 bin ich in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM), dem Wertkreis Gütersloh, tätig, sodass ich auf eine über 30-jährige behindertenpolitische Arbeit zurückblicken kann.

Als ich vor 35 Jahren in die WfbM kam, konnte ich mir nicht vorstellen, dass ich 30 Jahre später hier sitze und auf eine so lange Zeit zurückblicken kann. Das ist für mich schon etwas Besonderes. Als ich vor 30 Jahren mit meiner politischen Behindertenarbeit anfing, gab es zwar schon eine Interessenvertretung wie den Werkstattrat, aber die politischen und rechtlichen Rahmenbedingungen fehlten. Damals wurde es erst durch den Einsatz der Lebenshilfe überhaupt ermöglicht, die Interessenvertretungen, heute der Werkstattrat, zu gründen.

Die Begrifflichkeit „Werkstattrat“ tauchte erstmalig 1980 auf. Im Schwerbehindertengesetz waren Werkstatträte damals nur dazu da, Feste zu organisieren und sonst nichts. Mit der Zeit hat sich dieses geändert. Werkstatträte haben sich immer besser vernetzt und so konnten sie sich mit anderen Werkstatträten austauschen. Im Jahr 1995 wurde zum ersten Mal versucht, eine Satzung im Wertkreis mit der damaligen Geschäftsführung zu erarbeiten. Dies war uns aber nicht möglich, weil damals die gesetzlichen Grundlagen komplett gefehlt haben. Im Jahre 2001, im neunten Sozialgesetzbuch, wurden die Aufgaben des Werkstattrats erstmalig niedergeschrieben und definiert und bekamen eine gesetzliche Grundlage, aber hauptsächlich als Mitwirkungs-Gesetze. Ab diesem Zeitpunkt wurde das Gesetz

doi.org/10.35468/6002-15

immer angepasst, sodass wir heute in der glücklichen Lage sind, gut funktionierende Werkstatträte zu haben. Die Werkstatträte wurden vor dem Hintergrund gebildet, um zu schauen, wie viel Verantwortung einem Mensch mit Behinderung gegeben werden kann. So der damalige O-Ton der Lebenshilfe. Damals konnte man auch nicht davon ausgehen, dass wir 30 Jahre später flächendeckend in ganz Deutschland Werkstatträte haben. Dass es dazu gekommen ist, ist natürlich auch der Einrichtung „Bildung und Beratung Bethel" und anderen Bildungsträgern zu verdanken. Dies sollte nicht unerwähnt bleiben. Was wäre aus uns geworden, wenn wir nicht engagierte Bildungsträger sowie Geschäftsführungen in den Werkstätten in Deutschland gehabt hätten? Sie haben nicht nur Werkstattratsarbeit gefördert, sondern auch Werkstatträte in den WfbM eingerichtet – und das im Sinne des SGB IX. Auch dieses möchte ich positiv herausstellen.

Werkstattrat: ein unwichtiges Beiwerk?

Zu Beginn meiner politischen Arbeit musste ich auch viele Geschäftsführungen und Bereichsleitungen davon überzeugen, dass sich Werkstatträte nicht nur um die Organisation eines Festes kümmern können. Ich hatte von Anfang an diesen Anspruch. Als ich damals anfing mit meiner politischen Arbeit, hatte auch in dieser WfbM der Werkstattrat noch einige Zeit den Ruf, er sei nur ein unwichtiges Beiwerk. Dies hat sich in den 30 Jahren komplett geändert. Aber das ist auch darauf zurückzuführen, dass die Politik es wichtig findet, dass es Werkstatträte gibt. Aber es gibt nicht nur Werkstatträte in der WfbM; auch auf Landes- und Bundesebene sind Werkstatträte organisiert. Zuerst war es die BVWR (Bundesvereinigung der Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte) und dann Werkstatträte Deutschland e.V. Auch diese Prozesse habe ich immer begleitet als Vertreter der Werkstatträte aus NRW. Es ist und war mir sehr wichtig, dass Menschen mit Behinderung eine lückenlose Vertretung in dieser Gesellschaft bekommen. Ich bin stolz darauf, dass wir es jetzt geschafft haben, 16 Landesarbeitsgemeinschaften zu haben und Werkstatträte Deutschland. Auch darauf möchte ich an dieser Stelle hinweisen. Insgesamt war das aber ein langer und steiniger Weg, aber dieser Weg hat sich gelohnt. Manchmal musste ich auch Termine bei der Gewerkschaft Verdi oder auch bei einem Rechtsanwalt für Arbeitsrecht machen, um die Durchsetzung der WMVO voran zu bringen. Denn manchmal legte die Werkstattleitung die WMVO so aus, wie sie es gerne gesehen hätte. Ja, zu solchen Schritten braucht ein Werkstattrat den nötigen Mut. Denn das, was im Gesetz steht, ist das eine, aber die Umsetzung durch den einzelnen Werkstattrat oder -rätin fordert auch Mut und Kraft, das dann so umzusetzen im Sinne der Beschäftigten in der WfbM. Was für mich auch wichtig war: Ich hatte eine gute Vertrauensperson, die mich sehr gut bei der Arbeit unterstützte, was man ja oft nicht so hat – eine *unterstützende* Vertrauensperson. Das kann ich 30 Jahre später mit ruhigem Gewissen sagen.

doi.org/10.35468/6002-15

Änderungsbedarf

Leider aber nutzen viele Werkstatträte auch heute noch nicht optimal die Rechte, die sie eigentlich hätten, wenn sie die WMVO richtig anwenden würden. Dies finde ich sehr schade, weil sich dadurch viele Werkstatträte selbst schwächen. Das muss anders werden. Aus meiner Sicht ist es auch nicht mehr zeitgemäß, dass die Caritas und die Diakonie ihre eigene Werkstätten-Verordnung haben. Beide stehen aus meiner Sicht in Konkurrenz zu der gesetzlichen WMVO. Ich finde, der Gesetzgeber müsste die Vorgabe geben, dass sich die kirchlichen Träger an die gesetzliche Verordnung anpassen müssen. Alle Interessenvertretungen, egal ob kirchlich oder staatlich, müssen eine bessere Lobby bekommen.

Werkstatträte auf Landes- und Bundesebene

Die LAG-WR-NRW entwickelte sich aus den verschiedenen Wohlfahrtsverbänden heraus in NRW. Im Jahre 2000 wurde die erste Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte gegründet. Ich gehörte zu den Gründungsmitgliedern. Diese Landesarbeitsgemeinschaft in NRW hatte damals eine Vereinsstruktur. Wie sich im Nachhinein herausstellte, war die Struktur nicht glücklich gewählt. Diese Landesarbeitsgemeinschaft löste sich auf, um den Weg für eine Neugründung freizumachen. Am 17. März 2010 fand die Neugründung der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte im Düsseldorfer Landtag statt. Unter den Gästen war damals Karl Josef Laumann, damals Bundestagsabgeordneter, Andreas Bolmer und weitere Mitglieder aus dem Vorstand der Bundesvereinigung der Werkstatträte BVWR. Es trafen sich alle 17 Delegierten und wählten einen Sprecherrat. In dem ersten Sprecherrat der LAG für NRW waren vertreten: Ute Schulze, Johannes Herbertz und Jürgen Linnemann. Dies war für die LAG der Werkstatträte, wenn man es im Nachhinein betrachtet, ein Glücksfall. Es gab damals noch kein Budget für die Arbeit auf Landesebene. Wichtig war uns, dass wir bekannt werden. Wir wollten eine Internetseite für die Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte. Diese Internetseite wurde vom Wertkreis Gütersloh damals vorfinanziert durch den damaligen Geschäftsführer Martin Henke.

Aktuelle Veränderungen

Mehr Rechte für Werkstatträte wie z. B. im Betriebsverfassungsgesetz finde ich gut für eine Weiterentwicklung der WMVO: Denn wer immer fordert, dass die WMVO sich verbessern muss, muss auch damit rechnen, dass mehr Mitbestimmung auf die Werkstatträte zukommt.

doi.org/10.35468/6002-15

Das geschah mit dem Inkrafttreten des Bundesteilhabegesetzes. Mitwirkungsthemen wurden in Mitbestimmungsthemen verändert, welch' ein Fortschritt auf dem langen Weg der Teilhabe für die Vertretungen der Werkstattbeschäftigten. Natürlich sind nun die Werkstatträte gefordert, aber das ist normal bei Veränderungen. Deswegen kann ich Werkstatträte nicht verstehen, die sagen: Es muss alles langsam gehen. Wir sind in der heutigen Zeit, wo sich jeden Tag etwas verändert – auch das ist in der Behindertenpolitik spürbar. Mir macht große Sorgen, dass Gegner der Werkstätten wie z. B. Raul Krauthausen, Constantin Grosch und Lukas Krämer gefühlt mittlerweile eine bessere Lobby haben als die Werkstatträte und die einzelnen Landesarbeitsgemeinschaften aus den einzelnen Bundesländern. Dieser Knoten muss durchgeschlagen werden. Wir müssen viel transparenter und offener werden. Die Vertrauenspersonen der Werkstatträte müssen auch hier eine zentrale Rolle übernehmen, die da aber nicht heißen kann, die Werkstatträte in ihrem Handeln zu begrenzen, sondern zu stärken. Auch Werkstatträte Deutschland muss sich verändern; deshalb möchte ich in meinem Beitrag eine neue Struktur für Werkstatträte Deutschland ins Spiel bringen: Werkstatträte Deutschland sollte zukünftig einen Vorstand aus fünf Personen haben und Beisitzer aus 11 Personen – und aus jedem Bundesland darf nur eine Person in den Vorstand als Beisitzer gewählt werden. Diesen Vorschlag möchte ich hier gerne öffentlich machen, so dass man über den Vorschlag öffentlich diskutiert. Das ist mir sehr wichtig.

Weiterer Änderungsbedarf

Außerdem ist mir aufgefallen, dass immer noch viel zu wenig Werkstatträte die Vermittlungsstelle bzw. Schlichtungsstelle benutzen. Sie sollte in jeder Werkstatt eingerichtet sein, so will es die WMVO.
Aber gesellschaftliche Teilhabe heißt, dass wir uns auch um andere Themen kümmern sollten. Als Inklusionsbotschafter bin ich im Aktionsbündnis Inklusion im Kreis Gütersloh aktiv. Deswegen haben wir – Hans Jürgen Uffmann aus Bethel und ich – uns Gedanken gemacht, zum Thema Nationalsozialismus und Menschen mit Behinderungen. Wir haben zu einer Bildungsreise eingeladen. Wir wollen die Evangelische Stiftung Neinstedt in Sachsen-Anhalt besuchen, um zu erfahren, was dort im Nationalsozialismus mit Menschen mit Behinderung geschah, wo auch eine Gedenkstätte für die vielen Opfer eingerichtet wurde.
Hintergrund dieser Reise ist die steigende Zahl von Menschen, die sich den rechten politischen Kreisen zuwenden und diese unsägliche Zeit verleugnen wollen. Auch das ist gesellschaftliche Teilhabe im Sinne der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), die wichtig ist. Um die Politik der einzelnen Parteien besser zu verstehen.

doi.org/10.35468/6002-15

Im Jahre 2022 hatte ich mein 30-jähriges aktives Jubiläum als Werkstattrat und viele meiner anderen Tätigkeiten, die mir ein wirklich erfülltes Leben in der Werkstatt für Menschen mit Behinderung ermöglichten. Es waren über 100 Menschen aus Politik und Gesellschaft eingeladen, auch viele alte Wegbegleiter und Begleiterinnen waren dabei.

Werkstätten haben ihre Berechtigungen, aber in der Zukunft muss sich doch einiges ändern, vor allem im Bereich der Entgelte. Diese müssen auch im Sinne der Werkstatträte Deutschland verändert werden, um eine gesellschaftliche Teilhabe in dieser Gesellschaft zu ermöglichen.

Es wäre schön, wenn diese Forderung bei der Politik in Berlin ankommt, und gut überdacht kann der Staat auch noch Geld sparen. Der Koalitionsvertrag der regierenden Parteien gibt ja dazu einiges her – nur Mut liebe Politiker und Politikerinnen bei der Durchsetzung zur Umsetzung der UN-BRK im Sinne der gesellschaftlichen Teilhabe für ganz Deutschland.

doi.org/10.35468/6002-15

Patricia Smead-Füchte

Meine Zeit als Vertrauensperson – ein Erfahrungsbericht

Vertrauenspersonen unterstützen Werkstatträte bei ihrer Arbeit. Der vorliegende Beitrag greift die Erfahrungen aus der rund 20-jährigen Tätigkeit einer Vertrauensperson auf. Er beschreibt die Arbeitsbeziehung auf „Augenhöhe" sowie die besondere Rolle als Vertrauensperson und greift die gewandelte Bedeutung des Werkstattrats auf.

Biographisches

Im Jahr 1997, nach Beendigung meines Studiums der Sozialpädagogik an der Fachhochschule in Bielefeld, bewarb ich mich um eine Stelle als Anerkennungspraktikantin bei der damaligen Werkstatt für Behinderte in Gütersloh. Ich absolvierte das Anerkennungspraktikum im Sozialdienst in der Hauptwerkstatt, im Bereich für Menschen mit einer geistigen Behinderung.
Einige Beschäftigte aus der Hauptwerkstatt kannte ich schon. Ich hatte bereits während des Studiums an einem Projekt-Café für Menschen mit Behinderung mitgearbeitet. Zweimal in der Woche haben Student:innen der Fachhochschule Getränke, einfache Speisen und Kuchen für kleines Geld an die Gäste verkauft. Das Café Mukefuk, so hieß das Café, wurde ins Leben gerufen, um eine Freizeitgestaltung für Menschen mit Behinderung außerhalb der Werkstatt und dem Wohnheim zu bieten. Es kamen auch gelegentlich Gäste aus der Nachbarschaft, um bei uns Kaffee zu trinken, so dass wir auch ganz nebenbei die Inklusion weiter vorantreiben konnten.
Die Arbeit im Sozialdienst war vielfältig und interessant. Doch fiel mir auf, dass der Umgang des Betreuungspersonals mit den Menschen mit Behinderung teilweise sehr autoritär und direktiv war. Besonders in den Arbeitsgruppen herrschte oft ein harscher Ton. Bestenfalls gingen die Gruppenleiter:innen herzlich mit den Beschäftigten um, doch von einer Arbeitsbeziehung auf „Augenhöhe" konnte keine Rede sein.
Während des Anerkennungsjahrs bewarb ich mich für eine Stelle im Sozialdienst. Ich bekam eine Stelle im Bereich der Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung zugewiesen, und noch bevor das Jahr beendet war, wechselte ich in diesen Bereich.

doi.org/10.35468/6002-16

In meiner neuen Stelle lernte ich eine andere Arbeitsweise kennen. Die Tätigkeit im Sozialdienst beinhaltete unter anderem, Reha-Ziele mit den Beschäftigten festzulegen. Es wurden insgesamt viel mehr Gespräche geführt, oft in Form von Krisenintervention. In den Arbeitsgruppen war die Zusammenarbeit mit den sogenannten „Psychos" ähnlich wie auf dem ersten Arbeitsmarkt. Die Gruppenleitungen hatten eher Vorarbeiter-Funktion.

Ich werde Vertrauensperson

Nach etwa vier Jahren im Sozialdienst bin ich gefragt worden, ob ich Vertrauensperson für den Werkstattrat werden wollte. Ich habe zugesagt.
Damals war der Bereich für Menschen mit einer psychischen Beeinträchtigung komplett von dem der Menschen mit einer geistigen bzw. Lernbehinderung getrennt. So war auch der Werkstattrat ebenfalls für sich. Es gab außerdem noch keine Freistellung für die Vertrauensperson, sie begleitete den Werkstattrat nebenbei. Wir haben uns einmal monatlich zusammengesetzt und über die uns zugetragenen Probleme der Beschäftigten gesprochen. Es gab einen sogenannten Kummerkasten, und die Beschäftigten benutzten ihn, um Beschwerden über das Fachpersonal weiterzugeben oder sich über die Höhe ihres Werkstattlohns zu beschweren. Die Briefe wurden vorgelesen und es gab schon mal Gespräche dazu, aber darüber hinaus passierte nicht viel. Die Hauptthemen im Werkstattrat waren die Gestaltung von Festen, wie der Tanzabend oder der letzte Arbeitstag vor den Sommerferien und die Frage, wo der Betriebsausflug für die Beschäftigten hingehen sollte. Meine Hauptaufgabe als Vertrauensperson war es, dafür zu sorgen, dass die Mitglieder pünktlich zur Sitzung kamen, dass es Kaffee gab und dass ein Protokoll geschrieben wurde. Eine Kopie des Protokolls sollte an die Werkstattleitung abgegeben werden und eine Kopie hing am „Schwarzen Brett." Für die Werkstattleitung hatte der Werkstattrat jedoch kaum Bedeutung.
Obwohl in unserer Werkstatt die Bereiche für psychische und geistige bzw. Lernbehinderung komplett voneinander getrennt waren, begann ich, mich mit meiner Kollegin aus der Hauptwerkstatt zu treffen, um mich mit ihr auszutauschen. Wir sind auch zusammen zu überregionalen Treffen der Vertrauenspersonen gefahren. Bis dahin hatte ich nicht gewusst, dass die Vertrauenspersonen in NRW so gut vernetzt waren. In der Zeit lernte ich den Vorsitzenden des Werkstattrats aus dem Bereich der Menschen mit geistigen Behinderungen, Jürgen Linnemann, besser kennen. Herr Linnemann war damals schon überregional als Mitglied im Sprecherrat der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte in NRW (LAG WR NRW) tätig (siehe auch den Beitrag von Jürgen Linnemann in diesem Band).
Seit dem Jahr 2001 hatten wir die WMVO, außerdem gab es Lehrgänge in Bethel für neugewählte Werkstatträte. Doch war es weder mir als Vertrauensperson noch

doi.org/10.35468/6002-16

den Werkstatträten bewusst, welche Rechte sie hatten. Die Arbeit des Werkstattrats wurde nicht ernst genommen. Manche Gruppenleitungen waren der Meinung, dass die Mitglieder sich vor der Arbeit in der Abteilung drücken wollten. Erst als ein neuer Geschäftsführer seine Stelle antrat, änderte sich die Rolle des Werkstattrats ein wenig. Auch meine Aufgabe als Vertrauensperson bekam mehr Bedeutung. Es war dem neuen Geschäftsführer wichtig, dass die Mitwirkung des Werkstattrats beachtet wurde. Durch die überregionalen Treffen mit anderen Vertrauenspersonen bekam ich mehr Einblicke in der Arbeit des Werkstattrats und wurde auch in meiner Rolle als Vertrauensperson sicherer.
Im Rahmen der Inklusion wurde die Trennung der Bereiche „GB und Psycho“ aufgehoben. Nun sollten die Vertrauenspersonen zusammenarbeiten. Die Vertrauensperson, die bisher die Arbeit des Vorsitzenden in der LAG WR NRW begleitet hat, wurde freigestellt, so dass sie der umfangreichen Tätigkeit gerecht werden konnte. Da Herr Linnemann ebenfalls Mitglied im Beirat der damaligen „Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte“ (heute: Werkstatträte Deutschland e. V.) war, beinhaltete die Begleitung, an vielen Veranstaltungen in anderen Städten außerhalb von NRW, oft mit Übernachtungen, teilzunehmen. Als eine Schwangerschaftsvertretung für die freigestellte Vertrauensperson gesucht wurde, habe ich mich für die Stelle beworben und auch bekommen.
Die Arbeit als freigestellte Vertrauensperson hat mich sehr erfüllt. Ich habe ein Büro mit dem Vorsitzenden des Werkstattrats und seinem Stellvertreter geteilt. Wir haben auf „Augenhöhe“ gearbeitet. Herr Linnemann und ich haben an vielen Besprechungen und Teams teilgenommen, sowohl in der Werkstatt als auch mit Politikern, Kostenträgern und Leitungen von anderen Einrichtungen. Durch die Arbeit in der LAG habe ich viele interessante Menschen, mit und ohne Behinderung, kennengelernt. Allerdings gab es ein „Wermutströpfchen“. Der Personalleiter teilte mir mit, dass ich für die Stelle zu teuer sei. Er hätte auch mit dem Geschäftsführer vereinbart, dass ich nicht mehr als Sozialpädagogin bezahlt werden sollte. Er schlug mir vor, das Gehalt einer Erzieherin im Wohnheim zu bekommen. Sollte ich nicht damit einverstanden sein, müsste die Stelle neu ausgeschrieben werden. Die Arbeit mit dem Werkstattrat war mir sehr wichtig, also willigte ich ein. Allerdings wurde daran ersichtlich, dass die Wertschätzung für meine Arbeit als Vertrauensperson nicht sehr hoch war.

Werkstattratsarbeit im Wandel

Ich habe in den etwa 20 Jahren, die ich als Vertrauensperson tätig war, eine beachtliche Weiterentwicklung bei den Werkstatträten erlebt. Wie bereits berichtet, habe ich den Werkstattrat in wertkreis Gütersloh als recht schwach und wenig bedeutsam kennengelernt. Im Laufe der Zeit jedoch ist der Werkstattrat zunehmend

doi.org/10.35468/6002-16

stärker geworden. Dies liegt sicherlich zum Teil daran, dass der Gesetzgeber dem Werkstattrat mehr Rechte eingeräumt hat. Denn seit Januar 2017, im Rahmen des Artikels 22 des Bundesteilhabegesetzes, haben Werkstatträte bei vielen Angelegenheiten eine Mitbestimmung. Auch die Rechte und Pflichten des Werkstattrats haben deutlich zugenommen. Allerdings gibt es nach wie vor Werkstätten, in denen die Mitwirkung und die Mitbestimmung des Werkstattrats nicht anerkannt und Inklusion nicht wirklich gelebt wird. Außerdem will Mitbestimmung gelernt sein. Ist der Werkstattrat nicht in der Lage, seine Rechte einzufordern, werden sie gerne von der Leitung ignoriert. Dann ist es die Aufgabe der Vertrauensperson, auf die Rechte des Werkstattrats aufmerksam zu machen und den Werkstattrat selbst darin zu bestärken. Ich erlebe aber auch, dass die Werkstatträte von den überregionalen Vernetzungen, wie die LAG WR NRW oder Werkstatträte Deutschland stark profitieren.
Doch nicht nur Werkstatträte, sondern auch alle Werkstattbeschäftigten haben durch die überregionalen Gremien Vorteile. Beide setzen sich sowohl für bessere Bedingungen in Werkstätten als auch für ein gerechtes Entgelt für Werkstattbeschäftigte ein. Werkstatträte Deutschland und die LAG WR NRW leisten viel politische Arbeit und haben einiges zu der Weiterentwicklung der WMVO beigetragen. Außerdem berät die LAG WR NRW Werkstatträte mit Tipps für ihre Arbeit.
Die Arbeit des heutigen Werkstattrats ähnelt die des Betriebsrats oder der Mitarbeitervertretung des Fachpersonals. Der Werkstattrat ist kritisch gegenüber der Werkstattleitung bei Veränderungen für die Werkstattbeschäftigten, diskutiert über wichtige Themen im Gremium und stimmt darüber ab. Entscheidungen des Werkstattrats werden per Beschluss der Leitung mitgeteilt. Ein starker, gut informierter Werkstattrat übt seine Wächterfunktion aus, denn er weiß um seine Rechte und setzt sie zum Wohl der Beschäftigten in der Werkstatt um.

Zukunft der Werkstätten

In den Jahren, in denen ich in der Werkstatt tätig war, habe ich eine deutliche Zunahme der Professionalisierung dort erlebt. Die positive Entwicklung liegt sicherlich zum Teil daran, dass die vorgeschriebene Weiterbildung für Gruppenleitungen (kurz QFAB genannt), viel mehr als früher die Wichtigkeit der pädagogischen Betreuung am Arbeitsplatz in den Vordergrund stellt. Außerdem werden die Aufträge in Werkstätten immer komplexer und anspruchsvoller. Die Menschen mit Behinderung leisten unverzichtbare Wertarbeit für die Industrie und sie sind stolz auf ihre Arbeit.
Ich finde die Diskussionen über Werkstätten als sogenannte „Sonderwelten“ und darüber, ob Werkstätten obsolet und überflüssig sind, falsch. Der Auftrag der WfbM ist nach wie vor: Rehabilitation.

doi.org/10.35468/6002-16

Doch wie wollen wir Rehabilitation definieren?
Wer auf dem ersten Arbeitsmarkt vermittelbar ist, soll befähigt werden, dort eine Stelle zu bekommen. Doch ein großer Teil der Menschen mit Behinderung in Werkstätten wird nicht auf dem ersten Arbeitsmarkt arbeiten können.
Es ist auch für manche Menschen ein Erfolg, wenn sie es schaffen, pünktlich aufzustehen und rechtzeitig zur Arbeit zu kommen. Für andere, wenn sie es durchhalten, ihre Arbeit in der Abteilung zu verrichten, ohne ständig den Arbeitsplatz zu verlassen. Viele Menschen mit Behinderung sind dankbar, einen Arbeitsplatz zu haben, wo sie ohne Druck, in ihrem eigenen Tempo, arbeiten können. Ich habe oft gehört: „Der erste Arbeitsmarkt hat mich krank gemacht, ich will nicht dahin zurück."
Sicherlich gibt es Missstände in manchen Werkstätten; doch zum großen Teil sind Werkstätten für behinderte Menschen sinnvoll und wichtig. Wenn Werkstätten das Ziel haben sollen, die Erwerbsfähigkeiten der Menschen mit Behinderung so weit wie möglich zu fördern, muss es im Interesse der weniger leistungsfähigen Betroffenen sein, auch dort ein der Leistungsfähigkeit angepasstes Angebot zu machen. Vor allem in Hinblick darauf, dass die Realität des ersten Arbeitsmarktes recht hart ist. Wer zu wenig Leistung bringt oder bringen kann, wird dort nicht lange überstehen. Die Alternative wäre, zuhause oder im Heim sein Dasein zu fristen, ohne Perspektive und ohne Aufgabe. Nach Artikel 12 des Grundgesetzes gibt es in Deutschland grundsätzlich ein Recht auf Arbeit und freie Berufswahl – und Arbeit ist Menschenwürde.

doi.org/10.35468/6002-16

Judith Ommert

Partizipation in Werkstätten

Der folgende Beitrag beschäftigt sich mit einer Konzeption, welche gemeinschaftlich mit einer Gruppe von Werkstattmitarbeiter:innen einer Werkstatt für Menschen mit psychischer Störung entwickelt wurde. Die Konzeption soll als anwendungsbezogener Beitrag exemplarisch aufzeigen, wie Partizipation in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gelingen kann und wie gelebte Partizipation einen Mehrwert sowohl für Adressat:innen als auch für Professionelle bildet.

Partizipation

Bereits seit 1980 sieht die Werkstättenverordnung (WVO) vor, Menschen mit Behinderungen im Kontext der Werkstatt eine angemessene Mitwirkung zu ermöglichen. Dies wurde seitdem auf einen Rechtsanspruch auf Mitwirkung und Mitbestimmung erweitert und hat mit der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) eine Regelungsgrundlage gefunden (vgl. Schachler 2021, 68ff.). In der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) bildet die Partizipation das übergeordnete Ziel. Der Begriff der „Partizipation“ wird in der englischen – völkerrechtlich verbindlichen – Fassung der UN-Konvention durch die Begriffe „participation“ bzw. „to participate“ berücksichtigt. In der deutschen Übersetzung hingegen werden die Begriffe „Partizipation“ oder „partizipieren“ nicht genutzt. Die deutsche Übersetzung verwendet stattdessen die Begriffe „Teilhabe“ und „Teilnahme“. Diese Übersetzung hat jedoch zur Folge, dass wesentliche Aspekte, welche die UN-BRK mit dem Begriff „Partizipation“ verbindet, etwa der Aspekt der Mitbestimmung, verloren gehen (vgl. Hirschberg 2011). Artikel 1 der UN-BRK verfolgt den Zweck, „den vollen und gleichberechtigten Genuss aller Menschenrechte und Grundfreiheiten durch alle Menschen mit Behinderungen zu fördern, zu schützen und zu gewährleisten und die Achtung der ihnen innewohnenden Würde zu fördern“ (UN-BRK 2008). Dies ist auch der Auftrag der Werkstätten für behinderte Menschen. Die Definition von Partizipation ist nicht einfach und variiert je nach Kontext. Die folgende Ausarbeitung orientiert sich an der Definition von Partizipation nach Straßburger und Rieger (2019, 230):

doi.org/10.35468/6002-17

> „Partizipation bedeutet, an Entscheidungen mitzuwirken und damit Einfluss auf das Ergebnis nehmen zu können. Sie basiert auf klaren Vereinbarungen, die regeln, wie eine Entscheidung gefällt wird und wie weit das Recht auf Mitbestimmung reicht".

Ausgehend von dieser Definition entwickelten die Autorinnen eine Partizipationspyramide mit Partizipationsstufen (siehe Abbildung 1) aus professionell-institutioneller und aus bürgerschaftlicher Perspektive. Da Werkstätten für Menschen mit Behinderung der professionell-institutionellen Ebene zugeordnet werden können, wird sich hierauf bezogen.

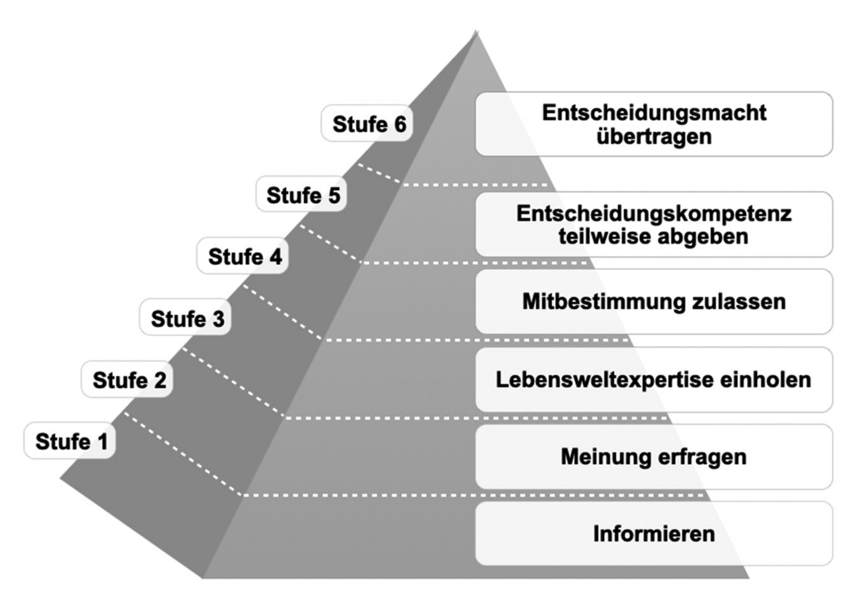


Abb. 1: Partizipationsstufen aus professionell-institutioneller Perspektive (in Anlehnung an Straßburger & Rieger 2019, 232)

Demzufolge sind in der Werkstatt für behinderte Menschen sechs (Partizipations-) Stufen möglich. Die ersten drei Stufen der Pyramide (1. Informieren, 2. Meinung erfragen, 3. Lebensweltexpertise einholen) werden als Vorstufen zur Partizipation betrachtet, jedoch noch nicht als Partizipation. Partizipation erfolgt in den Stufen vier bis sechs (4. Mitbestimmung zulassen, 5. Entscheidungskompetenz teilweise abgeben, 6. Entscheidungsmacht übertragen) (vgl. Straßburger & Rieger 2019, 232ff.). Die folgenden Ausführungen zu einer Konzeption zur Partizipation in Reha-Werkstätten baut auf den Stufen vier bis sechs dieser Pyramide auf.

Wie die Idee entstand

Im Laufe der Jahre wurden die Arbeitsaufträge in der Werkstatt anspruchsvoll und komplex, so dass die Gruppenleitungen ihren eigentlichen Aufgaben nicht mehr nachkommen konnten. Die Betriebsleitung stand vor der Entscheidung, mehr Fachpersonal für die Produktion einzustellen oder die Arbeitsorganisation der Werkstatt zu verändern. Nachdem sich auch die Werkstattmitarbeiter:innen mit dieser Thematik auseinandersetzten und den Wunsch äußerten, mehr Verantwortung für ihren Arbeitsauftrag zu übernehmen, wurde die Idee der Etablierung der teilautonomen Arbeitsteams geboren und umgesetzt (vgl. Hummel 2013).
Nach und nach kamen immer mehr Ideen dazu, wie die Mitarbeiter:innen in der Werkstatt beteiligt werden könnten. Ausschlaggebend war hierbei die damalige Master-Thesis von Ommert (2015). Beispiele hierfür sind die Entwicklung und Erstellung von Einarbeitungsplänen und die sogenannte Tätigkeit als Patin oder Pate, auf die im Verlauf des Artikels noch eingegangen wird. Der Partizipationsgedanke in der Werkstatt fand immer mehr Anklang. Ein anstehender Tag der offenen Tür ermöglichte es, eine Planung gemeinsam mit den Werkstattmitarbeiter:innen vorzunehmen, um ihnen die Möglichkeit zu geben, „ihre" Werkstatt nach außen zu präsentieren. So gründeten sich zwei Gruppen von Werkstattmitarbeiter:innen. Die eine Gruppe kümmerte sich um das Organisatorische und um die „Ansprech-Bar", in der Werkstattmitarbeiter:innen für die Besucher:innen zum Thema „Arbeit in der Werkstatt" und „psychische Störung" zur Verfügung standen. Die andere Gruppe fand sich unter dem Namen „Zurück in die Zukunft" zusammen und stellte in einem interviewartigen Vortrag ihren (Leidens-)Weg mit ihrer psychischen Störung und ihren „Kampf" zurück ins (Arbeits-)Leben dar. Dieser Vortrag war der bestbesuchte Vortrag des Tages und kam bei den Besucher:innen sehr gut an. Den Werkstattmitarbeiter:innen dieser Gruppe gab dieser Vortrag und das Interesse der Besucher:innen einen regelrechten Aufschwung. Dieses „Hochgefühl" und die Motivation dieser Gruppe sollten bestehen bleiben. So entstand die partizipative Gruppe „Die Werkstatt voranbringen" (später umbenannt in „Entwicklungswerkstatt wandelbar"). Die Arbeit mit dieser Gruppe veränderte die Zusammenarbeit zwischen Professionellen und den Werkstattmitarbeiter:innen maßgeblich. Durch das neugewonnene Verständnis der weitläufigen Partizipation wurden gemeinsam mit den Werkstattmitarbeiter:innen ganz neue Ideen der Partizipation in der Werkstatt entwickelt. Im Verlauf dieses Beitrags wird hierauf Bezug genommen.

Voraussetzungen für eine gelingende Partizipation in der WfbM

Die folgenden Schilderungen sind das Ergebnis einer werkstattinternen Befragung von Werkstattmitarbeiter:innen und Professionellen. Um die Voraussetzungen für eine gelingende Partizipation in einer Werkstatt zu schaffen, ist es für Professio-

doi.org/10.35468/6002-17

nelle (von der Produktionshilfe über den Sozialdienst bis hin zur Betriebsleitung) wichtig, sich mit dieser Thematik auseinanderzusetzen. Auseinanderzusetzen in diesem Sinne meint neben der theoretischen Fundierung dieses Themas auch, sich bewusst zu werden, welche Chancen eine gelingende Partizipation für die Werkstattmitarbeiter:innen mit sich bringen. Doch auch die Herausforderungen für Professionelle können nicht außer Acht gelassen werden (siehe Tabelle 1). Diese bestehen vor allem in der Reflexion der eigenen Rolle und im Umgang mit eigenen „Schwächen“ vor den Werkstattmitarbeiter:innen. Das heißt, sich auch einzugestehen, als Professionelle:r nicht perfekt sein zu müssen. Das heißt auch, von Werkstattmitarbeiter:innen und deren Erfahrungen lernen zu wollen und keine Sorge davor zu haben, z. B. die eigene wirtschaftliche Basis zu gefährden, wenn Werkstattmitarbeiter:innen ein Mitbestimmungsrecht eingeräumt wird. Die Tabellen 1 und 2 verdeutlichen, welche Chancen bzw. Stolpersteine der Partizipationsgedanke für beide Seiten beinhaltet. Diese Darstellungen wurden gemeinsam mit Werkstattmitarbeiter:innen und Professionellen in der Werkstatt erarbeitet.

Tab. 1: Chancen für Werkstattmitarbeiter:innen und für Professionelle

Chancen für Werkstattmitarbeiter:innen	**Chancen für Professionelle**
Förderung des Dialogs auf Augenhöhe	Förderung des Vertrauensverhältnisses
Besseres Verständnis für die Sichtweise von Professionellen und den Bedürfnissen der WfbM	Erweiterung des eigenen psychiatrischen Weltbilds
Höhere Zufriedenheit durch Wertschätzung	Verbesserung der Qualität in vielen Bereichen der WfbM
Optimierungspotenziale können angesprochen werden	Höhere Identifikation der Werkstattmitarbeiter:innen => Steigerung der Produktivität
Förderung der Empathiefähigkeit	Besseres Verständnis für die Sichtweisen der Werkstattmitarbeiter:innen
Vielseitiges Entwicklungspotenzial	Neue, innovative Ideen
Steigerung der Selbstsicherheit	
Förderung der psychischen Stabilität und die damit verbundene Reduktion krankheitsbedingter Fehltage	
Förderung der Eigenverantwortung	
Förderung des selbstständigen Arbeitens	
Förderung des Verantwortungsgefühls	

doi.org/10.35468/6002-17

Tab. 2: Mögliche Stolpersteine für Werkstattmitarbeiter:innen und für Professionelle

Mögliche Stolpersteine für Werkstattmitarbeiter:innen	Mögliche Stolpersteine für Professionelle
Anregungen werden nicht ernst genommen und umgesetzt	Ängste, die eigene wirtschaftliche Basis zu gefährden, nicht mehr „gebraucht" zu werden
Psychische Belastung	Verantwortung an Betroffene abzugeben
Überforderung	Verhaltensweisen verändern zu müssen
Unsicherheiten	Unsicherheiten
	Zeitliche Ressourcen (die evtl. nicht zur Verfügung stehen), denn Partizipation benötigt Zeit
	Zu wenig Unterstützung bei der neuen Rollenfindung z. B. durch Weiterbildungen
	Eigenes Selbstverständnis widerspricht dem Partizipationsgedanken

Betrachtet man die beiden Tabellen aus Sicht der Werkstattmitarbeiter:innen, bietet Partizipation eine große Chance, die nur wenige Stolpersteine beinhaltet. Aus professioneller Sicht bietet die Partizipation annähernd gleich viele Chancen wie Stolpersteine. Um dem Auftrag der Förderung von Menschen mit psychischen Störungen und den Forderungen der WMVO und der UN-BRK nachzukommen, bedeutet dies, die Chancen der Werkstattmitarbeiter:innen in den Mittelpunkt zu stellen, sich als Professionelle:r der möglichen Stolpersteine bewusst zu werden und diese reflektiert abzubauen. Dementsprechend ist es das Ziel, die Chancen in den Mittelpunkt zu stellen und daran zu wachsen.
Es ist für die Werkstatt zentral, dass die Professionellen den Partizipationsgedanken mittragen. Die Akzeptanz dieses Gedankens von Seiten der Werkstattmitarbeiter:innen entwickelt sich mit der Zeit von allein.

Exemplarische Partizipationsbeispiele

Im Folgenden werden Partizipationsbeispiele der Werkstatt genauer, jedoch exemplarisch dargestellt. Ausgewählt wurden die Partizipationsbeispiele, die innovativeren Charakter aufweisen und nicht regelhaft in Werkstätten Anwendung finden. Verzichtet wurde z. B. auf den Werkstattrat, die Mitgestaltung von Räumlichkeiten, Organisation von Festivitäten, die Organisation von Betriebsausflügen, die Vorbereitung der eigenen Rehabilitationsplanung etc.

doi.org/10.35468/6002-17

Teilautonome Teams

Das Ziel der Etablierung teilautonomer Teams war es, eine Arbeitsorganisation zu schaffen, in der die Werkstattmitarbeiter:innen die Arbeitsprozesse mitgestalten und die Arbeitsabläufe selbstständig steuern können, um so die Entwicklung von Persönlichkeit und Leistungsfähigkeit zu ermöglichen und zu fördern. Die Mitwirkung in den teilautonomen Teams basiert auf freiwilliger Basis. Die Organisationsform der teilautonomen Teams bietet differenzierte Strukturen, erhöhte Produktivität, aber auch eine intensive Form des Lernens und Handelns.
Die Bildung teilautonomer Teams wird als Prozess verstanden, in dessen Verlauf die Werkstattmitarbeiter:innen sich sowohl in ihrer beruflichen Kompetenz qualifizieren als auch in ihrer sozialen Handlungsfähigkeit. Das Ziel dabei ist die professionelle Auftragsabwicklung ohne direkte Anleitung – mit Übernahme von Verantwortung im Rahmen des Status als Werkstattmitarbeiter:in.
Die Partizipationsmöglichkeiten für Werkstattmitarbeiter:innen beziehen sich auf:

- Gestaltung der Arbeitsabläufe
- Mitgestaltung beim Einrichten der Arbeitsplätze
- Mitgestaltung des Teamprozesses (z. B. Teamregeln, Teamsitzungen)
- Mitgestaltung an der Weiterentwicklung des Arbeitsauftrags
- Mitentscheidungsrecht bei der Etablierung neuer zusätzlicher Arbeitsaufträge innerhalb des Teams
- Mitgestaltung der Einarbeitung neuer Kolleg:innen
- Mitgestaltung in der Erstellung von Rahmenplänen, Arbeitsanweisungen etc.
- Mitentscheidung über die Einstellung neuer Gruppenleitungen und Produktionsassistent:innen im Team

Aus einer internen Befragung von Werkstattmitarbeiter:innen zum Thema Partizipation im Rahmen der teilautonomen Teams wurde deutlich, dass ihnen die Partizipation in einem teilautonomen Team der Werkstatt dabei hilft, auch außerhalb der Werkstatt am gesellschaftlichen Leben mehr Teilhabe zu erfahren. Die im Rahmen des Teams erworbenen sozialen Kompetenzen können im Umgang mit anderen Menschen abgerufen und besser umgesetzt werden. Das durch die Teamzugehörigkeit und durch die Wichtigkeit der Beteiligung im Team geförderte Selbstbewusstsein trägt trotz der psychischen Störung zu einem sichereren Umgang mit Problemen außerhalb der Arbeitswelt bei. Eine große Rolle spielen der Abbau von Ängsten und das Vertrauen: Sowohl das Vertrauen schenken als auch das Vertrauen von Kolleg:innen entgegengebracht zu bekommen. Zwar liegt bei der Gruppenleitung die Gesamtverantwortung für den Arbeitsauftrag des Teams, dennoch entscheiden die Werkstattmitarbeiter:innen eigenständig, wie viel Verantwortung sie übernehmen können und wollen. Das Arbeiten an einem gemeinsamen Teamziel fördert die Erfolgserlebnisse und lässt die

doi.org/10.35468/6002-17

Werkstattmitarbeiter:innen ihre eigenen Stärken und Schwächen erkennen, die in der täglichen Teamarbeit gefördert und gefordert werden.
Die Arbeit in teilautonomen Teams ist ein komplexes, umfangreiches Thema, dessen Darstellung an dieser Stelle den Umfang dieses Beitrags überschreiten würde. Die Arbeit mit teilautonomen Teams hat eine eigene Konzeption zur Grundlage, die in Hummel (2013) einzusehen ist.

Erstellung von Einarbeitungsplänen

Die Arbeitsorganisation der Werkstatt basiert neben der der teilautonomen Teams auf sogenannten Einarbeitungsplänen. Einarbeitungspläne beschreiben die Tätigkeiten, die zur Ausfüllung eines Arbeitsplatzes notwendig sind. Dazu gehören sowohl die benötigten arbeitsplatzbezogenen als auch die sozialen Kompetenzen. Ziel der Einarbeitungspläne ist es, Arbeitsplätze und deren Anforderungen zu beschreiben und diese transparent zu machen. Ist es das Ziel eines Werkstattmitarbeiters oder einer Werkstattmitarbeiterin, eine entsprechende Position im Team zu erlangen, kann der entsprechende Einarbeitungsplan zur Zielvereinbarung und als Qualifizierungsgrundlage genutzt werden. Die Werkstattmitarbeiter:innen arbeiten die Punkte des Einarbeitungsplans ab, und nach dessen Abschluss kann die neue Position übernommen werden.
In der Vergangenheit kümmerten sich häufig die Gruppenleitungen um die Erstellung und die Weiterschreibung der Einarbeitungspläne. Aktuell erarbeiten die Werkstattmitarbeiter:innen in den entsprechenden Positionen diese Pläne in Bezug auf die arbeitsbezogenen Inhalte selbstständig und legen ihre Vorschläge den Gruppenleitungen vor (soziale Komponenten, die zur Ausfüllung des Arbeitsplatzes benötigt werden, werden gemeinschaftlich ergänzt). Die Werkstattmitarbeiter:innen sind Expert:innen in ihrer jeweiligen Tätigkeit, wissen, worauf es ankommt und welche Inhalte dabei wichtig und zu beachten sind. Durch diese Art der partizipativen Zusammenarbeit werden das Vertrauen aber auch die gegenseitige Wertschätzung gefördert.

Multiplikator:innen-Tätigkeit

Im Rahmen des sich immer fester verwurzelnden Partizipationsgedankens in der Werkstatt steigt auch die Nutzung und Akzeptanz der sogenannten Multiplikator:innen-Tätigkeit. Unter der hier als Multiplikator:innen-Tätigkeit zusammengefassten Arbeit wird die Unterstützung von „leistungsfähigeren" Werkstattmitarbeiter:innen gegenüber „weniger leistungsfähigen" Werkstattmitarbeiter:innen verstanden. Es gibt Arbeitsbereiche innerhalb der Werkstatt, in denen sich z. B. Werkstattmitarbeiter:innen nicht so gut mit der Arbeit am Computer auskennen und Einarbeitungspläne nicht allein erstellen können. So gibt es bisher einzelne Werkstattmitarbeiter:innen, die ihre Kolleg:innen in der Erstel-

doi.org/10.35468/6002-17

lung dieser Pläne am PC unterstützen oder auch mit ihnen die Inhalte gemeinsam erarbeiten und diese dann gemeinsam in die entsprechende Form bringen.
Die vorhandenen Ressourcen der Werkstattmitarbeiter:innen sollen genutzt werden, um die persönliche Weiterentwicklung zu fördern. So haben einzelne Werkstattmitarbeiter:innen an einer für Angestellte des Trägers vorgesehenen Fortbildung zum Thema „Tipps und Tricks zur Kursgestaltung" teilgenommen und geben jetzt für ihre Kolleg:innen und Gruppenleitungen PC-Qualifizierungskurse. Diese Kurse beziehen sich auf die Inhalte „Word für Anfänger", „Word für Fortgeschrittene" und „Verwaltungsprogramme". Auch hier hat das Vertrauen in die Fähigkeiten von Werkstattmitarbeiter:innen gegenseitiges Vertrauen und Wertschätzung zur Folge, was sowohl für die Werkstattmitarbeiter:innen als auch für die Werkstatt einen Gewinn darstellen kann.

Pat:innentätigkeit

Im Rahmen ihrer Weiterbildung zur geprüften Fachkraft für Arbeits- und Berufsförderung (G-FAB) entwickelte eine Gruppenleiterin gemeinsam mit einer Gruppe von Werkstattmitarbeiter:innen das Betätigungsfeld der Pat:innentätigkeit. Sie erarbeiteten ein einheitliches Vorgehen bei der Begleitung neuer Werkstattmitarbeiter:innen in ihren ersten Arbeitstagen. Jeder Arbeitsbereich besitzt eine oder mehrere für die Pat:innentätigkeit ausgebildete Werkstattmitarbeiter:innen, die anhand eines festgelegten Vorgehens (Einarbeitungsplan) und der gemeinsam entwickelten Dokumentation (Checkliste, Hausordnung, Schweigepflichtserklärung etc.) neue Werkstattmitarbeiter:innen, Praktikant:innen oder Interessierte, die nur für wenige Tage in die Werkstatt hineinschnuppern möchten, begleiten und ihnen alle wichtigen Informationen über die Werkstatt geben (z. B. wichtige Ansprechpersonen, Pausen, Essen, Arbeitsinhalte etc.). Vor der Qualifikation der Pat:innen waren es Gruppenleitungen oder der Sozialdienst, der potenziell neue Werkstattmitarbeiter:innen oder Praktikant:innen in der Werkstatt in Empfang nahm und die Einführung verantwortete. Durch die Übertragung dieser Aufgabe an die Pat:innen ist dieses Vorgehen viel niederschwelliger geworden. Neue Personen in der Werkstatt bekommen direkt Kontakt zu ihren neuen Kolleg:innen und haben immer eine Ansprechperson an ihrer Seite. Dieses Vorgehen bewerten die meisten neuen Personen in der Reha-Werkstatt sehr positiv. Auch die Pat:innen erleben dieses Amt als Aufwertung ihrer Person und Tätigkeit. Sie fühlen sich laut eigener Angabe wertgeschätzt und identifizieren sich sehr mit dieser Tätigkeit. Verbesserungsvorschläge oder die Erweiterung einzelner Bereiche der Pat:innentätigkeit erfolgt gemeinschaftlich.

Die Werkstatt voranbringen

Auf Grundlage des Erfolgs des oben beschriebenen Tages der offenen Tür wurde gemeinsam beschlossen, die Gruppe „Die Werkstatt voranbringen" ins Leben zu rufen. Alle Werkstattmitarbeiter:innen, die auch in der Vorbereitungsgruppe des

doi.org/10.35468/6002-17

Tages der offenen Tür federführend beteiligt waren, engagierten sich in der partizipativen Gruppe. Gemeinsam mit der Gruppe wurden die Themen für die Gruppe erarbeitet. Die Werkstattmitarbeiter:innen interessierten sich gerade zu Beginn für alle werkstattrelevanten Themen, die gemeinsam erarbeitet wurden. Zu diesen Themen zählten z. B. Gesetzliche Rahmenbedingungen der WfbM, Werkstattverträge, Teilzeit, Lohn, Urlaub, Werkstattrat, Haushalt etc. So entwickelten die Gruppenmitglieder ein anderes Verständnis für das Thema Werkstatt. Ein weiterer Interessenspunkt, der noch bearbeitet wurde, war das Thema eines gemeinsamen Krankheitsverständnisses (damals noch ICD 10, heute ICD-10-GM) und der Identifizierung von Barrieren einer psychischen Störung innerhalb des gesellschaftlichen Lebens (ICF). Von weiterem Interesse war das Thema des allgemeinen Arbeitsmarktes. Hier stellte sich die Frage, was der allgemeine Arbeitsmarkt von Menschen mit psychischen Störungen und was Menschen mit psychischen Störungen vom allgemeinen Arbeitsmarkt lernen könnten. Die Gruppenmitglieder diskutierten auch, was sich auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt verändern müsste, damit Menschen mit psychischen Störungen, die bereits dem System des allgemeinen Arbeitsmarktes nicht mehr Stand halten konnten, wieder den Weg zurückfinden könnten: noch besser, wie dem Ausscheiden aus dem allgemeinen Arbeitsmarkt vorgebeugt werden könnte. Die Frage nach gelingenderer Inklusion kam auch zur Sprache. Weitere Themen konnten jederzeit in die Gruppe eingebracht werden. Die Gruppe trug die gewonnen Erkenntnisse und die erarbeiteten Ergebnisse im Rahmen der Teamsitzungen der teilautonomen Teams an die Kolleg:innen weiter, so dass auch alle anderen Werkstattmitarbeiter:innen die Möglichkeit hatten, von den Ergebnissen der Gruppe zu partizipieren und Themen anzubringen.

Nachdem die ersten Fragen diskutiert waren, entwickelten die Gruppenmitglieder das Ziel und die Aufgabe der Gruppe. Es kristallisierte sich als Ziel heraus, Betroffenenwissen durch fundiertes Fachwissen zu ergänzen, um auch die Räumlichkeiten der Werkstatt für thematisch passende Vorträge zu verlassen. Die Anfragen kamen umgehend, und so waren kleinere Vorstellungen der Arbeit der Gruppe plötzlich an der Tagesordnung. Zur Vorbereitung auf Vorträge wurde durch die Werkstatt eine Inhouse-Schulung für alle Gruppenmitglieder initiiert. Durch die hohe Identifikation mit der Arbeit in der Gruppe und dem entstandenen Gruppenzusammenhalt war es möglich, mit der gesamten Gruppe kleinere Vorträge zu halten. Die positiven Rückmeldungen ermutigten die Gruppe, immer weitere kleine Schritte zu gehen und davon zu berichten, was sich seit der Gründung der Gruppe in Kombination mit dem Partizipationsgedanken innerhalb der Werkstatt verändert hatte. So hielt die Gruppe Vorträge bei Fachtagen der LAG Reha-Werkstatt, auf der Werkstättenmesse in Nürnberg, im Rahmen eines Gemeindepsychiatrischen Verbundes. Sie war Teil einer Weiterbildungsveranstaltung für Führungskräfte in der Werkstatt der Agentur 53°Nord und sprach vor Studierenden der Hochschule Fulda etc.

doi.org/10.35468/6002-17

Aus der Gruppe heraus entwickelten sich weitere Partizipationsideen, die in der Werkstatt umgesetzt wurden und auf die im Folgenden eingegangen wird. An dieser Stelle sei darauf hingewiesen, dass die hier vorgestellte Konzeption ebenfalls gemeinsam mit den Gruppenmitgliedern entwickelt und abgestimmt wurde.

Eigene Rehabilitations-Dokumentation

In der Vergangenheit nahmen die Gruppenleitungen im Anschluss an das jährlich erfolgende Rehabilitations-Gespräch die Dokumentation in dem Dokumentationssystem vor. Einzelne Werkstattmitarbeiter:innen wollten schon immer ihr im Gespräch erstelltes Protokoll eigenständig verschriftlichen und später mit der Gruppenleitung nachbesprechen. Die Förderung der Beteiligung der Mitarbeiter:innen bedeutete auch, die Verantwortung für deren eigene Rehabilitations-Planung weiter zu fördern und die damit verbundene Dokumentation in ihre Hände zu legen. Diese Idee stieß unter vielen Werkstattmitarbeiter:innen auf große Zustimmung. So bezieht sich die getroffene Vereinbarung darauf, dass interessierte Werkstattmitarbeiter:innen ihre Rehabilitations-Dokumentation eigenständig am PC verschriftlichen, im Anschluss mit ihrer Gruppenleitung besprechen und gemeinschaftlich ins System einpflegen. Zudem übernehmen Werkstattmitarbeiter:innen die Dokumentation ihrer Zielerreichung in sogenannten Lern- und Übungsaufträgen handschriftlich. Einmal im Quartal treffen sich Werkstattmitarbeiter:in und Bezugsgruppenleitung und besprechen die Zielerreichung der im Rehabilitations-Gespräch vereinbarten Rehabilitationsziele. Bei Fragen oder Herausforderungen können sich die Werkstattmitarbeiter:innen zu jeder Zeit an die Gruppenleitung wenden.
Die logische Konsequenz aus der Beteiligung der Werkstattmitarbeiter:innen an ihrer eigenen Rehabilitations-Dokumentation ist die Beteiligung an der Erstellung der Gesamtplanung/Teilhabeplanung (SGB IX). Der Partizipationsgedanke sieht in diesem Punkt vor, auf Grundlage der bereits geführten Rehabilitations-Dokumentation den Teilhabe-/Gesamtplan durch Verlaufsberichte gemeinschaftlich vorzubereiten.

Qualitätsmanagement und Audit

Partizipation findet auch im Qualitätsmanagement und bei Audits statt. Gerade bei der Erstellung neuer Prozesse im Rahmen des Arbeitsauftrags sind die Werkstattmitarbeiter:innen in den jeweiligen Arbeitsbereichen die Expert:innen. Dieses Potenzial soll auch im Rahmen des Qualitätsmanagements genutzt und eingesetzt werden. Der PDCA-Zyklus als „Herzstück“ eines jeden Qualitätsmanagementsystems (Plan-Do-Check-Act-Kreislauf) eignet sich hervorragend, um mit den Werkstattmitarbeiter:innen Produktionszyklen zu bewerten, daraus Verbesserungspotenziale abzuleiten und gemeinsam erarbeitete Ideen umzusetzen.
Interne und externe Audits erfolgen innerhalb des Trägers in einem regelmäßigen Turnus zum Thema Produktion, Arbeit und Qualifizierung. In allen Berei-

doi.org/10.35468/6002-17

chen findet die Beteiligung von Werkstattmitarbeiter:innen statt. Im Rahmen der Produktion erfahren sie wichtige Hintergrunddetails und bekommen einen ganz anderen Blick auf die Sinnhaftigkeit des Qualitätsmanagements. Durch die Beteiligung am Audit ist es den Werkstattmitarbeiter:innen möglich, ihr Arbeits- und Auftragsverständnis zu überprüfen, entsprechend weiterzuentwickeln und daraus ein Verständnis für die Anforderungen des Qualitätsmanagements zu entwickeln. Die Audits zum Thema Arbeit und Qualifizierung beziehen sich in erster Linie auf die Steuerung und das Verfolgen der Ziele des Rehabilitationsprozesses der Werkstattmitarbeiter:innen. Auch hier sind die Werkstattmitarbeiter:innen Expert:innen ihrer eigenen Rehabilitation und der damit verbundenen Ziele. Eine Beteiligung in diesem Bereich sorgt für mehr Transparenz. Werkstattmitarbeiter:innen können Rückmeldung zum Prozess geben und Verbesserungspotenziale einbringen. Auch für diesen Bereich wurden interessierte Werkstattmitarbeiter:innen geschult und auf Audits vorbereitet.

Personalentwicklung

Wie in vielen anderen Werkstätten stellte sich auch in dieser Werkstatt immer wieder die Frage nach attraktiven, qualifizierten Arbeitsplätzen für die Werkstattmitarbeiter:innen (ggf. auch am PC). Durch den Partizipationsgedanken und die damit verbundenen Beteiligungsmöglichkeiten in der Werkstatt war es erstmals möglich, eigene Betätigungsbereiche zu schaffen, in denen die Werkstattmitarbeiter:innen tätig werden können. Neben den in vorangegangenen Punkten beschriebenen Betätigungsfeldern (Multiplikator:innen-Tätigkeit, Entwickeln von Einarbeitungsplänen, Pat:innentätigkeit etc.) war es das Ziel, in jedem Team Personen zu qualifizieren, die den Großteil ihrer Arbeitszeit für die Einarbeitung neuer bzw. die Weiterqualifizierung bereits vorhandener Kolleg:innen aufwenden. Ihre Aufgabe ist es, die Qualifizierung entweder selbst anhand von Einarbeitungsplänen und Arbeitsanweisungen durchzuführen oder die Qualifizierung innerhalb des Teams zu organisieren. Die Qualifizierung von Kolleg:innen wird in den Einarbeitungsplänen gemeinsam dokumentiert. Ebenso geschieht dies gemeinsam bei den Qualifizierungszielen in den Lern- und Übungsaufträgen. Durch die Schaffung dieses neuen Betätigungsfeldes haben Werkstattmitarbeiter:innen neue Möglichkeiten der Arbeitsplatzgestaltung und zur persönlichen Weiterentwicklung. Auch hier ging eine entsprechende Qualifizierung voraus, und die Gruppenleitungen waren und sind zu jeder Zeit ansprechbar.

Statements der Werkstattmitarbeiter:innen

Was wäre ein Beitrag zum Thema Partizipation in Werkstätten, wenn nicht auch die Werkstattmitarbeiter:innen zu Wort kämen. So wurden während des Prozes-

doi.org/10.35468/6002-17

ses zur Etablierung des Partizipationsgedankens Werkstattmitarbeiter:innen um Statements gebeten, die im Folgenden auszugsweise in Zitaten dargestellt werden. Was hat sich seit der Einführung des Partizipationsgedankens in der Einrichtung Ihrer Meinung nach verändert?

„Zum Beispiel Arbeiten in selbständigen Teams, im Laufe der schon länger bestehenden Teams und auch in ‚meinem' Team funktioniert die Teamarbeit als solches immer besser. Die Zusammenarbeit mit der Gruppenleitung oder dem Sozialdienst und dergleichen passiert bei uns auf ‚Augenhöhe'. Eigene Wünsche in der Werkstattarbeit für die Zukunft finden mehr und mehr Berücksichtigung. Insgesamt findet man gut ‚Gehör'" (Herr N.).

„Die Betriebsleitung identifiziert sich nun auch völlig mit dem Grundgedanken der Partizipation und fördert die Gruppe entsprechend, indem sie z. B. Hilfestellungsmaßnahmen und Kurse genehmigt. Viele Dinge, die wir erarbeitet haben, sind schon umgesetzt, viele Projekte befinden sich im Aufbau und vieles muss noch eingeführt und umgesetzt werden. Dazu wird uns die Zeit zur Verfügung gestellt, die ja von unserer eigentlichen Arbeitszeit abgeht" (Frau R.).

„Wir Mitarbeiter:nnen werden mehr und mehr in verschiedene Fragen bzw. Entscheidungen mit einbezogen (z. B. Betriebsausflüge, Jahresabschlussfeier). Bei den Reha-Gesprächen entscheiden wir selbst, welche Ziele wir im nächsten Jahr erreichen wollen, und wir schreiben das handschriftliche Protokoll selbst am PC – die Gruppenleitung übernimmt das dann in das entsprechende Programm. Im Team organisieren wir uns selbst – wir halten ohne Gruppenleitung unsere Frühbesprechung, und jeder entscheidet für sich, was er mitarbeiten will (je nach Befinden)" (Frau Ha.).

Was hat sich seit der Einführung des Partizipationsgedankens für Sie persönlich verändert?

„Mein Empfinden mir selbst gegenüber und zur Werkstatt. In mir entwickeln sich verschiedene Ideen zur eigenen ‚Verwirklichung' und das steigert mein Selbstwertgefühl. Seitdem ich sehe, wie weit voran wir in unserer WfbM schon sind, gegenüber anderen, erfüllt es mich sogar mit Stolz. Ich habe festgestellt: Da wo andere anfangen, über die Theorie zu sprechen, sind wir schon lange in der dicksten Praxis. Schade für die anderen" (Frau He.).

„Für mich hat sich zum Beispiel verändert, dass ich selbst für meine Kollegen PC-Kurse halte, die früher von betriebsfremden Personen geleitet wurden. Ich bin in die Administration der Kurse eingebunden, also ich erstelle Einladungen, Teilnahme-Bescheinigungen usw." (Frau R.).

„Ich bin mutiger geworden, was meine Rechte angeht. Ich bringe mich noch mehr ein und habe wieder das Gefühl, dass ich stärker geworden bin" (Herr M.).

Was bedeutet Ihnen die Arbeit in der Gruppe „Die Werkstatt voranbringen"?

„Einer Kollegin aus meinem Team ist aufgefallen, dass ich, seitdem ich bei der Gruppe mitmache, viel ausgeglichener bin. Es ist mir eine besondere Freude. Es ersetzt meinen bisherigen Wunsch nach EX-IN-Ausbildung. Als Betroffene für Betroffene tätig zu sein, soll in der Zukunft auch noch mehr zu meinen Hauptaufgaben werden. Die Gruppe bietet mir vorerst dafür eine Fläche. Und ganz wichtig: Jeder Einzelne in der Gruppe ist mir wichtig und stärkt das ‚Wir', was uns noch weiterbringt" (Frau K.).

doi.org/10.35468/6002-17

„Ich finde, dass sich in der Gruppe ein gutes Miteinander gebildet hat. Respektvoller Umgang miteinander. Wir erhalten viele Informationen zu Gesetzen, zur UN-Behindertenrechtskonvention. Für mich ist ein großes Ziel, in der Lage zu sein, bei den verschiedenen Vorträgen in nächster Zeit die Gruppe vorzustellen. Andere dazu bringen, sich auch mit Partizipation und Inklusion zu beschäftigen und so ein Selbstverständnis von gemeinsamer Arbeit (Gruppenleitungen und MitarbeiterInnen) zu erreichen“ (Herr K.).

„Dass wir selbst Mitspracherecht haben und auf Augenhöhe mit den Betreuern und Chefs sind, finde ich toll. Dass wir etwas erreichen können in der Öffentlichkeit, ist mir wichtig“ (Frau R.).

Was würden Sie sich in Bezug auf Partizipation von der Werkstatt noch wünschen?

„Ich bin mit meiner Werkstatt mehr als zufrieden, denn mir werden hier Möglichkeiten geboten, die ich nie für möglich gehalten hätte. Wünschen würde ich mir, dass unsere Arbeit am Partizipationsgedanken auf künftige Klienten einer WfbM Einfluss hat und die Tätigkeit verbessert“ (Herr N.).

„Dass die bisher eingetretenen Maßnahmen weitergehen und dass noch mehrere Einrichtungen diesen Weg gehen“ (Herr S.).

„Ich wünsche mir noch mehr Möglichkeiten, unsere Arbeit vorzustellen in der Öffentlichkeit“ (Frau J.).

Fazit

Die Beteiligung von Werkstattmitarbeiter:innen im Kontext der Werkstatt und des Rehabilitationsprozesses auf Ebene vier bis sechs der Pyramide der Partizipation von Straßburger & Rieger (2019) sind ein Gewinn für alle Beteiligten mit zahlreichen Chancen für Werkstattmitarbeiter:innen und Professionelle. Um den Partizipationsgedanken innerhalb der Werkstatt zu verankern und zu leben, bedarf es einer Verhaltensanpassung auf Seiten der Professionellen. Es muss akzeptiert sein, dass Werkstattmitarbeiter:innen auch in vielen Aspekten professionelles Wissen besitzen, welches im Sinne der Beschäftigten von Professionellen genutzt werden sollte und genutzt werden darf, ohne an der eigenen Kompetenz zu zweifeln. Eventuell vorhandenes Abgrenzungsverhalten auf Seiten der Professionellen muss abgebaut werden, damit die Begegnung auf Augenhöhe möglich wird. Alle Professionellen der Werkstatt waren bereits vor der Etablierung des Partizipationsgedankens der festen Überzeugung, dass sie sich mit den Werkstattmitarbeiter:innen auf gleicher Augenhöhe befinden. Dass dies nicht der Fall war, zeigte sich erst im Verlauf des Partizipationsprozesses und durch die Rückmeldungen der Werkstattmitarbeiter:innen.
Nicht zu verschweigen ist, dass gerade in der Etablierungsphase des Partizipationsgedankens der Zeitaspekt eine große Rolle spielt. Es braucht viel Vorbereitungs- und Schulungszeit sowohl bei den Werkstattmitarbeiter:innen als auch bei den Grup-

doi.org/10.35468/6002-17

penleitungen, um ein gemeinsames Verständnis zu erzeugen und zu stärken. Gemeinsam mit Werkstattmitarbeiter:innen inhaltlich zu arbeiten, benötigt sehr viel mehr Zeit, als Arbeiten allein zu erledigen. Daher besteht immer wieder die Gefahr, in alte Muster zurückzufallen und aus zeitlichen Gründen inhaltlich doch wieder allein zu arbeiten. Aus Sicht der Werkstatt war die aufgewendete Zeit zur Etablierung des Partizipationsgedankens und das daraus entstandene Selbstverständnis, die eingebrachte Arbeitsmotivation und die Identifikation jede Minute wert.
Sehr wichtig zu erwähnen ist, dass Beteiligung im Rahmen des Partizipationsgedankens in der Werkstatt nicht bedeutet, dass alle zu jeder Zeit gleichberechtigt sind, alles basisdemokratisch entschieden wird, alle Anregungen und Ideen von Betroffenen unhinterfragt umgesetzt werden und es keine Hierarchien mehr gibt. Beteiligung bedeutet nicht, die Führung komplett abzugeben. Beteiligung bedeutet vielmehr: Werkstattmitarbeiter:innen zu Wort kommen zu lassen, Ideen und Vorschläge anzuhören, sie zu prüfen, zu hinterfragen und auch anzunehmen und ihnen auch ein Mitspracherecht in allen denkbaren Bereichen einzuräumen. Dass Entscheidungen von Seiten der Leitung auch abgelehnt werden müssen und nicht alles, was Betroffene einbringen, realisiert werden kann, ist allen Beteiligten bewusst. Es ist gerade in diesem Prozess wichtig, sich als Professionelle:r die Vorschläge oder Bedenken der Werkstattmitarbeiter:innen anzuhören, sich transparent nach Abwägen aller Chancen und Herausforderungen für einen Weg zu entscheiden und auf diesem Weg alle mitzunehmen.

Literatur

Hirschberg, M. (2011): Partizipation – ein Querschnittsanliegen der UN-Behindertenrechtskonvention. Beitrag D – Nr. 9/2011. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2011/D9-2011_Partizipation_Querschnittsanliegen_UN-BRK.pdf (Abrufdatum: 17.10.201)

Hummel, C. (2013): Beschäftigte übernehmen Verantwortung. Das Konzept der teilautonomen Teams im Digitaldruckzentrum „Alte Wäscherei“ in Bad Soden-Salmünster. In: J. Walter & D. Basener (Hrsg.): Umbauen und öffnen. Werkstätten auf dem Weg zur Inklusion. Hamburg: 53Grad Nord Agentur und Verl., 57–79.

Ommert, J. (2015): Den Teilhabeprozess aktiv mitgestalten. Partizipation von Menschen mit psychischer Erkrankung im Bereich Arbeit. Hamburg: Diplomica Verlag GmbH.

Schachler, V. (2021): Partizipation durch Werkstatträte. Wiesbaden: Springer VS.

Straßburger, G. & Rieger, J. (2019): Partizipation kompakt – komplexe Zusammenhänge auf den Punkt gebracht. In: G. Straßburger & J. Rieger (Hrsg.): Partizipation kompakt. Für Studium, Lehre und Praxis sozialer Berufe. 2. überarbeitete Auflage. Weinheim: Beltz Juventa, 230–240.

UN-BRK – UN-Behindertenrechtskonvention (2008): Gesetz zu dem Übereinkommen der Vereinten Nationen v. 13.12.2006 über die Rechte von Menschen mit Behinderungen sowie zu dem Fakultativprotokoll v. 13.12. 2006 zum Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen vom 21.12.2008 (Bundesgesetzblatt [BGBl.] II S. 1419). Online unter: https://www.bgbl.de/xaver/bgbl/start.xav?start=//*%5B@attr_id=%27bgbl208s1419.pdf%27%5D#__bgbl__%2F%2F*%5B%40attr_id%3D%27bgbl208s1419.pdf%27%5D__1668594567722 (Abrufdatum: 16.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-17

Fokus: Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in Werkstätten

Tobias Bernasconi

Zum Personenkreis Menschen mit komplexer Behinderung

Wer sind Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf? Wer sind Menschen mit komplexer Behinderung? Welche Personen haben einen hohen Hilfebedarf? Diesen Fragen geht der Autor nach. Er berücksichtigt dabei historische Zusammenhänge und aktuelle Herausforderungen. Hier setzt er sich kritisch mit dem Personenkreis im Kontext von Arbeit auseinander und skizziert dabei das Spannungsfeld von Erwerbsleben und Teilhabe an einer Tätigkeitsgesellschaft.

Begriffe und deren Schwerpunktsetzungen

Allein aufgrund dieser allgemeinen Fragen wird deutlich, dass in der Verständigung über einen bestimmten Personenkreis, für den in den Werkstätten aktuell vor allem im Förder- und Betreuungsbereich Angebote existieren, ganz unterschiedliche Begrifflichkeiten genutzt werden. Die Vielseitigkeit in der Verwendung der Begrifflichkeiten zeigt sich dabei nicht nur in der Praxis, sondern auch im Kontext der Theoriebildung. Je nach Handlungsfeld, aber auch in Abhängigkeit der jeweiligen Intention wird in der deutschsprachigen Diskussion beispielsweise von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung, von Menschen mit schwerster Behinderung oder von Menschen mit K/komplexer Behinderung gesprochen (vgl. Bernasconi & Böing 2015, 6). Darüber hinaus wurden und werden Begriffe wie „Menschen mit schwersten Behinderungen“ (Fornefeld 2000; Klauß 1999), „Menschen mit schwersten Beeinträchtigungen“ (Fröhlich 2007b; Feuser u. a. 2001) oder „Menschen mit schwerer geistiger Behinderung“ (Klauß & Lamers 2003a; Breitinger 1998; Speck 2003) teilweise synonym oder mit unterschiedlichen Schwerpunktsetzungen genutzt.
Die Begriffsvielfalt macht dabei deutlich, dass keinesfalls Konsens darüber besteht, wie a) der Personenkreis zu bezeichnen ist, was b) die Besonderheit dieser Menschen ausmacht und ob c) mit der Verwendung einer bestimmten Begrifflichkeit auch Hinweise auf mögliche Unterstützungsbedarfe einhergehen. Unterschiedliche Begriffe verweisen dabei neben verschiedenen inhaltlichen Schwerpunktsetzungen auch auf unterschiedliche Interessen von Akteur:innen (vgl. Schmuhl

doi.org/10.35468/6002-18

2007, 23f.). Dadurch bedingt existiert aktuell kein allgemein anerkannter Begriff und keine übergreifende inhaltliche Definition des in diesem Beitrag fokussierten Personenkreises. Die bestehenden Begriffe eint letztlich nur, dass sie zum einen durch eine immer wieder erfolgende Fokusverschiebung „allesamt unzulänglich" (Klauß 2011, 12) bleiben, und dass zum anderen die Deutungshoheit über die bezeichneten Menschen in der Regel nicht bei ihnen selbst liegt. Auch wenn Begrifflichkeiten, Klassifizierungen und Kategorisierungen grundsätzlich notwendig sind, um eine Verständigung über bestimmte Phänomene in Theorie und Praxis zu ermöglichen, aber auch um z. B. im Bereich von Versorgung und Rehabilitation Leistungen zu begründen und zu erhalten, muss kritisch angemerkt werden, dass mit bestimmten Begriffen oftmals quasi per se eine Exklusion aus sozialen und gesellschaftlichen (Teil-)Systemen verbunden ist. Dies ist insbesondere dann der Fall, wenn einem bestimmten Personenkreis nicht nur eine besondere „individuelle Schwere" der Behinderung attestiert wird, sondern diese gleichsam als maßgebliche Barriere für Teilhabe in einem Handlungsfeld fungiert, z. B. auch im Bereich der Arbeit (vgl. Bernasconi & Böing 2016).

Historische Determinanten und aktuelle Entwicklungen

Die Vorstellungen und Beschreibungen über das, was „komplexe Behinderung" ausmacht, können somit nicht lediglich mit Blick auf spezifische Eigenschaften einer Person betrachtet werden, sondern begründen sich vordringlich im Kontext gesellschaftlich-sozialer Bedingungen und Entwicklungen. Was unter „komplexer Behinderung" verstanden wird, trägt historisch gewachsene sowie kulturell-gesellschaftlich geprägte Wissenselemente, die sich erhärten, überdauern oder verändern, dabei jedoch in der Regel nur Teilaspekte unter bestimmten Perspektiven beleuchten. Dies ist kein neuzeitliches Phänomen, sondern zeigt sich als historische Konstante. Vorstellungen vom Mensch-sein in den historischen Epochen haben unterschiedliche Bilder von „Behinderung" entworfen, die jeweils mit spezifischen Begrifflichkeiten belegt sind. So sind mittelalterliche Vorstellungen von Behinderung gleichsam von mythologischen Beschreibungen geprägt und zunehmend verbunden und durchmischt von christlichen Deutungsversuchen. Das Schicksal und die Bestimmung des Menschen werden in die Hand Gottes gelegt. In der Epoche der Aufklärung im ausgehenden 18. Jahrhundert entwickelt sich dann eine andere Perspektive auf Behinderung. Die Bestimmung des Menschen als autonomes Individuum, die Forderung nach einer Befreiung aus der Unmündigkeit und der Glaube an die Vernunft als Motor dieser Entwicklung führen gleichsam zu einer Identifizierung von Merkmalen, die heute als „behindert" zusammengefasst werden (Moser & Horster 2012, 13; Greving 2002, 101; Störmer 2007, 288). In der Aufklärung taucht erstmalig eine „Differenzierung

doi.org/10.35468/6002-18

von *Vernunft* und *Unvernunft*, von *Mündigkeit* und *Unmündigkeit* auf, in deren Folge Menschen überhaupt erst als *behindert* wahrgenommen werden“ (Bernasconi & Böing 2015, 20f.).
Diese Entwicklung geht einher mit dem Gedanken einer allgemeinen Bildung für alle Menschen als Weg hin zum Ideal eines vernünftigen, autonom handelnden Wesens. Mit der Betonung dieser grundsätzlichen Bildungsnotwendigkeit kommt es unweigerlich aber auch zur Frage nach der Bildungsfähigkeit, und es wird ein Personenkreis identifiziert, der diesen Anforderungen nicht zu genügen scheint. Die Einlösung des Rechts auf Bildung für alle führt auf der Kehrseite paradoxerweise zu einer Bestimmung derer, die als nicht bildungsfähig gelten. „Die Perspektiven auf Menschen mit Behinderung werden sich in den folgenden Epochen immer wieder verändern. Die Etikettierung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung als ‚bildungsunfähig‘ wird sich jedoch bis in die jüngste Vergangenheit als resistentes, überdauerndes und handlungsleitendes Merkmal im Umgang mit diesem Personenkreis erweisen.“ (Bernasconi & Böing 2015, 11)
Eine veränderte Sichtweise auf Behinderung im Kontext von Arbeit entwickelt sich mit der beginnenden Industrialisierung in der zweiten Hälfte des 19. Jahrhunderts. Behinderung wird mit Blick auf das Handlungsfeld der Arbeit zunehmend mit sozioökonomischem Fokus betrachtet. Menschen, von denen kein oder nur ein geringer produktiver Ertrag erwartet wird, werden als „Arbeitskräfte minderer Güte“, als „Idioten“ oder „Schwachsinnige“ bezeichnet (Jantzen 2007, 91). Die Einteilung in verschiedene „Grade“ und „Abstufungen“ von Behinderung wird aufgenommen und unter ökonomischen Gesichtspunkten weiter ausdifferenziert, z. B. im sog. „Preußischen Krüppelfürsorgegesetz“ von 1920, in dem eine Unterscheidung zwischen „vollwertigen“, „teilnutzbaren“ und „unwertigen Krüppeln“ vorgenommen wird (Schmuhl 2007, 28). Während der Weimarer Republik werden die sozialstaatlichen Leistungen dann auch nach arbeitsmarktökonomischen Gesichtspunkten gestaffelt. Schließlich wird der angenommene fehlende ökonomische Beitrag der Personen gar als Grund für den kompletten Ausschluss und die Tötung während des Dritten Reiches genutzt (vgl. Fornefeld 2020, 39). Aber auch in der Zeit nach dem Zweiten Weltkrieg dominiert in Deutschland zunächst ein medizinisch-psychiatrisches Menschenbild, dem zentral ist, dass die Personen gerade nicht entwicklungsfähig sind und so lediglich der Verwahrung und Fürsorge bedürfen. Die umfassende Ausgrenzung des betroffenen Personenkreises und seine anthropologische Randstellung bleiben auch in den Folgejahren weitgehend unverändert bestehen.
Erst in den 1960er Jahren gelingt es, die bis dahin vereinzelten Initiativen der Bildung und Erziehung von Kindern und Jugendlichen mit geistiger Behinderung zu institutionalisieren. Menschen mit komplexer Behinderung rücken dagegen erst Ende der 1970er Jahre in den Fokus institutionalisierter Pädagogik und Rehabilitation. Zusammenfassend kann die Geschichte der Etikettierung von Menschen

doi.org/10.35468/6002-18

als „komplex behindert“ durch alle Epochen hinweg bis in die heutige Zeit als eine Geschichte der Zuweisung von „Mängel-, Minder- oder Minusvarianten des Menschen“ bezeichnet werden (Dederich 2011, 163).

Die Entwicklung ist dabei keinesfalls eine linear positive. Auch wenn sich in vielerlei Hinsicht die Lebenssituation des Personenkreises verbessert hat, sind historisch gewachsene Bilder und Vorstellungen auch heutzutage z. T. verdeckt, z. T. offen noch vorhanden. So verweisen auch viele der oben genannten, über die Jahre gewachsenen Beschreibungsversuche und Begriffe zunächst auf den Menschen und seine (angenommene) individuelle Problemlage. Sie sind damit „Eigenschaftsbeschreibungen“ (Fornefeld 2008a, 51) von Personen und ihrer oftmals nur vermuteten physischen, kommunikativen oder sozialen Realität. Neben den bereits oben genannten Begriffen existieren Bezeichnungen, die den Personen zuvorderst einen „intensiven Förderbedarf“ (Speck 2012) oder einen „hohen Unterstützungsbedarf“ attestieren (vgl. Schlichting 2013, 15). Im internationalen Diskurs wird dagegen häufig auf die von der International Association for the Scientific Study of Intellectual and Developmental Disabilities (IASSIDD) genutzte Begrifflichkeit „Individuals with profound intellectual and multiple disabilities“ (PIMD) verwiesen. Hier wird der Personenkreis beschrieben als „a heterogeneous group […] characterized by very severe cognitive, neuromotor and/or sensory disabilities, which lead to very intensive support needs“ (SIRG/PIMD 2021). In jüngerer Zeit fokussieren aktuelle deutschsprachige fachwissenschaftliche Veröffentlichungen zum Personenkreis zunehmend auf das vielschichtige Verhältnis von individueller Lebens- und sozial-gesellschaftlicher Situation und verweisen auf die besondere randständige sozial-gesellschaftliche Position. Fornefeld spricht in diesem Zusammenhang von „Menschen mit Komplexer Behinderung“ (Fornefeld 2008), um die – in Bezug auf den Personenkreis – festgestellte Exklusionsgefahr und die „systembedingten Kontextfaktoren“ (Fornefeld 2008, 51) besonders hervorzuheben. Menschen mit Komplexer Behinderung sind von Exklusion „durch das Hilfesystem selbst“ (Fornefeld 2008, 77) betroffen. Nicht ihre Behinderung ist dabei „komplex“, sondern die Lebensbedingungen. Schuppener (2011) spricht in einer etwas anderen Konnotation von „intensiven Behinderungserfahrungen“, die sich „in Form eines hohen Risikos des Erlebens von Stigmatisierung und Exklusion“ ausdrücken, denen der so bezeichnete Personenkreis ausgesetzt ist.

Den aktuellen Bestimmungskriterien liegt dabei die Annahme zugrunde, dass Behinderung nicht kausale Folge einer individuellen Schädigung ist, sondern die Relation zwischen einem Individuum und seiner Umwelt beschreibt. Entsprechend werden vor allem die Teilhabemöglichkeiten und -barrieren bei der Beschreibung des Personenkreises (mit) beachtet. Das Übereinkommen der Vereinten Nationen über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (UN-BRK) betont in diesem Zusammenhang, dass „Behinderung aus der Wechselwirkung zwischen Menschen mit Beeinträchtigungen und einstellungs- und umweltbedingten Barrieren ent-

doi.org/10.35468/6002-18

steht, die sie an der vollen, wirksamen und gleichberechtigten Teilhabe an der Gesellschaft hindern“ (Präambel e) UN-BRK).
Mit dem Begriff des hohen oder komplexen Unterstützungsbedarfes (vgl. Dieckmann u. a. 2016; Weber 2016) wird dann ebenfalls der Blick auf die Unterstützungsbedürftigkeit von Personen aufgrund verschiedener Beeinträchtigungen im Kontext ihrer Lebenslage gerichtet. Unterstützung meint dabei „nicht nur die direkte Begleitung und Beratung einer Person im Alltag, sondern auch die Organisation der gesamten Lebensführung zusammen mit dem sozialen Netzwerk der Person“ (Dieckmann u. a. 2016, 62). Dabei gilt: Je abhängiger eine Person von Unterstützung ist, desto wichtiger sind positive unterstützende Kontextbedingungen zur Ermöglichung von individueller und gesellschaftlicher Teilhabe (vgl. Bernasconi 2022).

Kontextualisierung von komplexer Behinderung

Die vielfache Veränderung und Entwicklung der Begrifflichkeiten verweisen letztlich darauf, dass sich in den Begriffen die Vorstellungen eines gesellschaftlich-kulturellen Gedächtnisses und eines in diesem Kontext geführten Diskurses spiegeln. Die Feststellung einer komplexen Behinderung ist insofern immer auch die Manifestation von Beobachtungen, welche in Subjektivierungsprozessen münden (vgl. Fritzsche 2018). Das heißt konkret, dass sich aufgrund einer beobachtbaren Erfahrung von Menschen auf der Grundlage der Einstellungen hinsichtlich von Fähigkeiten und Erwartungen eine Kategorisierung der Menschen selber ergibt (vgl. Buchner u. a. 2015; Merl 2019). Aufgrund der Individualität von Beobachtungen ist eine allgemeine und übergreifende Definition des Personenkreises jedoch nur schwer denkbar. Entsprechend sollte es weniger darum gehen, den Personenkreis definitorisch ein- oder abzugrenzen, indem vorhandene Begrifflichkeiten auf ihren terminologischen Gehalt hin überprüft oder gegeneinander abgewogen werden. Vielmehr sollte die diskursive Funktion der Begriffe in den Blick genommen und die Frage gestellt werden, warum bestimmte Akteur:innen bestimmte Begriffe verwenden und was sie jeweils damit verbinden. Die in den verschiedenen Kontexten genutzten Begriffe sind dann weder „richtig“ noch „falsch“, sondern entfalten ihre Konnotation erst im Zusammenhang mit den ihnen zugrundeliegenden sozialen und gesellschaftlichen Praktiken (vgl. Behrisch 2016, 3). Sie sind damit weniger als *Be*-schreibung einer bestimmten Person oder eines Personenkreises zu sehen, sondern sie offenbaren vor allem *Zu*-schreibungen aus der Beobachterperspektive.
Das Phänomen komplexe Behinderung kann damit nicht universal, sondern immer nur kontextuell mit Blick auf situative und gesellschaftliche Bedingungen betrachtet werden. Hier zeigen Analysen, dass komplexe Behinderung sich vor-

doi.org/10.35468/6002-18

nehmlich über soziale Praktiken der Ausgrenzung (vgl. Dannenbeck & Dorrance 2016) und über die Aberkennung anthropologisch relevanter Merkmale konstituiert (vgl. Feuser 2009).
In Anerkennung dieser Zusammenhänge muss noch dringlicher die prekäre Lebenslage der Personen beschrieben werden, die sich aus einem komplexen Zusammenspiel zwischen individueller Disposition und Kontextfaktoren ergibt. Diese Perspektive findet sich im sozialen Modell von Behinderung und hat Eingang in die ICF(-CY) gefunden. Die angestrebte Abkehr von einem medizinischen Modell von Behinderung hin zu einem bio-psycho-sozialen wird insbesondere dadurch deutlich, dass Behinderung nicht länger als Zustand oder Eigenschaft einer Person beschrieben wird, sondern als Zustand fehlender Teilhabemöglichkeiten. Komplexe Behinderung ist damit nicht als eine personale Eigenschaft, sondern v. a. als eine kontextuelle Bezugsgröße zu verstehen (vgl. Hollenweger 2019).
Es erscheint in diesem Zusammenhang sinnvoll, die Perspektive mit Blick auf den wie auch immer bezeichneten Personenkreis statt auf das „Objekt" der Bezeichnung hin zum „wie" der Herstellung dieser Kategorie zu lenken. So kann ermöglicht werden, individuumsbezogene Festschreibungen zu erkennen und damit nicht Charakteristika von „Menschen" zu analysieren, sondern Eigenschaften von Handlungspraxen, die letztlich „komplexe Behinderung" erst entstehen lassen und immer wieder bestätigen und erhärten. Es geht „dann nicht mehr darum zu definieren, was eine ‚komplexe Behinderung' ist oder eine neue Benennung zu finden, sondern darum zu analysieren, wie ‚komplexe Behinderung' entsteht und Prozesse der Benennung und deren Folgen zu beobachten und kritisch zu reflektieren" (Bernasconi & Böing 2022).

Der Personenkreis im Handlungsfeld Arbeit

Auch im Handlungsfeld Arbeit wird unter dieser Perspektive deutlich, dass mit der Zuschreibung und Kategorisierung von Menschen als „komplex behindert" Handlungsmöglichkeiten und Angebote im Lebensbereich Arbeit zugestanden bzw. aberkannt werden. Dies ist auf zwei Ebenen zu unterscheiden: 1) die Ebene der (sozial-)rechtlichen Anerkennung von besonderer Unterstützungsleistung, die – oftmals – mit spezifischen Angeboten innerhalb der WfbM einhergeht; und 2) die Ebene der Klassifizierung innerhalb des Handlungsfeldes anhand einer inhaltlichen Bestimmung von komplexer Behinderung und Arbeit und deren Verschränkung.

Zu 1):
Der Berufsbildungsbereich oder die Teilnahme als Beschäftigte im Arbeitsbereich der WfbM ist für Menschen nach dem SGB IX möglich, wenn diese „wegen Art oder Schwere der Behinderung nicht, noch nicht oder noch nicht wieder auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt beschäftigt werden können" (§ 219 Abs. 1 SGB IX).

doi.org/10.35468/6002-18

Allerdings wird gleichsam eingeschränkt, dass dies dann gilt, wenn erwartet werden kann, dass sie spätestens nach Teilnahme an Maßnahmen im Berufsbildungsbereich wenigstens ein Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung erbringen werden. Insbesondere dieses Mindestmaß an verwertbarer Arbeit zeigt eine sozioökonomische Sichtweise auf Behinderung und schränkt das Recht der Teilhabe an der Erwerbsarbeit deutlich ein, was damit „nahtlos an die lange Tradition der Ausgrenzung anknüpft“ (Bernasconi & Böing 2015, 232). Die Alternative der sogenannten „Tagesförderstätten“ (vgl. Tenbergen 2012, 79) oder des Förder- und Betreuungsbereiches führt dann zu dem Dilemma, dass einerseits so überhaupt tagesstrukturierende und vom Prinzip her bildungs- bzw. arbeitsbezogene Angebote für einen Personenkreis bestehen, der auf intensive Unterstützung und Begleitung angewiesen ist. Andererseits findet durch die Bereitstellung eines spezialisierten Angebots auch eine Segregation innerhalb des bereits in sich spezialisierten Handlungsfeldes Arbeit statt, da nicht allen Personen das gleiche Recht auf die Teilhabe am Arbeitsbereich der WfbM ermöglicht wird.
Dieses Dilemma findet sich nicht nur im Bereich der Arbeit, sondern durchzieht gleichsam den gesamten Kontext der Hilfs- und Unterstützungsleistungen für Menschen mit Behinderung, hier oftmals bezeichnet als Ressourcen-Etikettierungs-Dilemma. Die (sozialrechtlich) festgestellte Komplexität bzw. Schwere der Behinderung führt dann zwar dazu, dass daraus der „Anspruch auf besondere Leistungen“ des Sozialstaates abzuleiten (Schmuhl 2007, 36) ist, auf der anderen Seite führt die Einstufung aber auch häufig zu einer Zuordnung zum Förder- und Betreuungsbereich und damit zu eingeschränkten Angeboten im Kontext Arbeit. Besonders bedenkenswert ist zudem, dass die Selektion sowohl im Sozialrecht als auch innerhalb der Zuordnung in der WfbM nicht immer nach inhaltlich genau bestimmten Kriterien vorgenommen wird, welche letztlich die „Arbeitsfähigkeit“ beschreiben (vgl. Terfloth & Lamers 2009). Im Förder- und Betreuungsbereich werden so oftmals auch Menschen betreut, die von den Mitarbeitenden nicht als komplex behindert eingeschätzt werden, sondern die z. B. vor allem ausgeprägte Verhaltensprobleme zeigen, die aber „eigentlich auch einer Beschäftigung in einem Arbeitsbereich in einer WfbM nachgehen könnten“ (Terfloth & Lamers 2013, 385).
Die Existenz zweier Gruppen von „Arbeitsfähigen“ beginnt dabei schon bei einer veränderten Begrifflichkeit, da es im Gegensatz zum „Arbeitsbereich“ allein von der Bezeichnung im Förder- und Betreuungsbereich nicht primär um Arbeit zu gehen scheint. Hier wird der Begriff der Arbeit ersetzt durch den auf Kompensation zielenden und durchaus kritisch einzuschätzenden Begriff der „Förderung“ (vgl. Bernasconi & Böing 2015, 110ff.). Zudem verweist der Begriff der Betreuung eher auf Aspekte wie Beaufsichtigung und Fürsorge (vgl. Terfloth & Lamers 2009, 219). Bedenkenswert in diesem Kontext ist zudem der Hinweis von Fornefeld (2009, 170), dass Menschen mit komplexer Behinderung trotz ihres An-

doi.org/10.35468/6002-18

spruchs auf Arbeit „verstärkt ausgeschlossen werden und oftmals ohne ausreichende tagesstrukturierende Maßnahmen in stationären Wohneinrichtungen leben".

Zu 2):
Neben der Zuordnung zum Personenkreis der Menschen mit komplexer Behinderung spielen aber auch die individuellen Vorstellungen von Menschen mit komplexer Behinderung bei den professionellen Bezugspersonen und Unterstützer:innen innerhalb des Kontextes Arbeit eine zentrale Rolle. Durch sie und die dahinterliegenden Haltungen, Vorstellungen, epistemologischen Grundlagen werden auch Handlungspraxen bestimmt und gestaltet.
Werden Menschen dabei primär als besonders abhängig, wenig produktiv und bedürftig angesehen und wird diese Vorstellung mit einem Bild von Arbeit verbunden, welches selbige vor allem mit Blick auf die zu erstellenden Produkte zeichnet, so wird der Ausschluss der Personen damit verstärkt. Wird Arbeit dagegen zunächst unabhängig von der Erwerbsfunktion als sinnvolle Tätigkeit eines Menschen bestimmt, die sowohl materiell-zweckgerichtet, als auch sinnlich-praktisch sein kann und das Bedürfnis des Menschen nach Selbstausdruck, Selbstbehauptung und Selbstverwirklichung unterstützt (vgl. Gröschke 2011, 183), so entstehen Handlungsmöglichkeiten und Gestaltungsräume.
Dabei kann Arbeit als zu beobachtende Tätigkeit sowohl von außen durch beobachtbares Verhalten, durch Handlungen oder entstandene Produkte beurteilt werden. Arbeit besitzt jedoch auch immer eine subjektive Seite, welche den Arbeits- oder Tätigkeitsprozess individuell beurteilt und daraus Zufriedenheit oder auch Unzufriedenheit schöpfen kann, wodurch neue Möglichkeiten für arbeitsbezogene Handlungspraxen entstehen können.
Die Art und Weise, wie der Personenkreis betrachtet wird und wie daran anknüpfend Arbeitsangebote gestaltet werden, hat somit einen maßgeblichen Einfluss auf die Handlungspraxis, aber auch auf die Teilhabe an Arbeitsangeboten. Anders gesagt: Wird Menschen mit komplexer Behinderung aufgrund ihrer (angenommenen) Problemlage eine nur wenig arbeitsbezogene Tätigkeit zugetraut, so können sich arbeitsbezogene Kompetenzen auch nicht entwickeln und die Vorstellungen des „Nicht-Könnens" bestätigen sich damit quasi selbst in der Praxis.

Abschluss

Im Kontext komplexer Behinderung wird entsprechend im Themenbereich WfbM und darüber hinaus eine nicht ausschließlich auf das Erwerbsleben ausgerichtete Definition von Arbeit notwendig, die jedoch gleichsam das Recht auf Arbeit nicht infrage stellt. In Anlehnung an Gröschke (2011, 183 – H. i. O.) sollte das Recht auf Arbeit „allenfalls als Recht auf eine sinnvolle *Tätigkeit* und auf Teilhabe an einer *Tätigkeitsgesellschaft* verstanden werden. Es sollte jedoch nicht

doi.org/10.35468/6002-18

länger als zwiespältiges ‚Recht' auf bedingungslose Teilhabe an gesellschaftlicher Arbeit unter den höchst prekären Bedingungen der spätkapitalistisch verfassten *Arbeitnehmergesellschaft* gedeutet werden".
Letztlich lässt sich der Personenkreis der Menschen mit komplexer Behinderung im Kontext von Arbeit und Werkstatt damit nicht anhand ausschließlich personaler oder sozialer Merkmale bestimmen und beschreiben, sondern es sollten vordringlich die komplexen Verschränkungen mit Blick auf ihre bio-psycho-sozialen Ursachen betrachtet werden, die letztlich eine Reflexion über Möglichkeiten und Grenzen der Teilhabe an Arbeit ermöglichen und ein Überdenken und Modifizieren von Handlungspraxen ermöglichen.

Literatur

Behrisch, B. (2016): Anerkennen von Menschen mit Behinderung als Thema von Diversity. In: P. Genkova & T. Ringeisen (Hrsg.): Handbuch Diversity Kompetenz. Wiesbaden: Springer.

Bernasconi, T. (2022): Teilhabe – Annäherung an einen vielschichtigen Begriff. In: S. Fränkel, M. Grünke, T. Hennemann, D. C. Havel, C. Melzer & K. Ziemen (Hrsg.): Teilhabe in allen Lebensbereichen? Ein Blick zurück und nach vorn. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.

Bernasconi, T. & Böing, U. (2015): Pädagogik bei schwerer und mehrfacher Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer.

Bernasconi, T. & Böing, U. (2016): Schwere Behinderung und Inklusion. Facetten einer nicht ausgrenzenden Pädagogik. Oberhausen: Athena.

Bernasconi, T & Böing, U. (2022): Anmerkungen zur Kontextualisierung von Komplexer Behinderung. In: K. Tiesmeyer & F. Koch (Hrsg.): Wohnwunschermittlung bei Menschen mit Komplexer Behinderung. Wahlmöglichkeiten sichern. Stuttgart: W. Kohlhammer.

Buchner, T. u. a. (2015): Zur Kritik der Fähigkeiten: Ableism als neue Forschungsperspektive der Disability Studies und ihrer Partner-innen. Zeitschrift für Inklusion-online.net. Online unter: https://www.inklusion-online.net/index.php/inklusion-online/article/view/273/256 (Abrufdatum: 16.11.2022)

Dannenbeck, C. & Dorrance, C. (2016): Inkludiert wird man nicht – inkludiert ist man (oder auch nicht). Inklusion als Strukturmerkmal und kritischer Maßstab. In: T. Bernasconi & U. Böing (Hrsg): Schwere Behinderung & Inklusion. Facetten einer nicht ausgrenzenden Pädagogik. Impulse: Schwere und mehrfache Behinderung (Band 2). Oberhausen: Athena, 23–36.

Dederich, M. (2011): Schwere und mehrfache Behinderung – Philosophische Aspekte. In: A. Fröhlich, N. Heinen, T. Klauß & W. Lamers (Hrsg.): Schwere und mehrfache Behinderung – interdisziplinär (Band 1). Oberhausen: Athena, 159–175.

Dieckmann, F. u. a. (2016): Ambulant unterstütztes Wohnen bei hohem Unterstützungsbedarf. Organisation und Teilhabe in zwei innovativen Wohnsettings. In: Teilhabe, 55 (2), 62–70.

Feuser, G. (2009): Naturalistische Dogmen: Unerziehbarkeit, Unverständlichkeit, Bildungsunfähigkeit. In: M. Dederich & W. Jantzen (Hrsg.): Behinderung und Anerkennung (Band 2). Stuttgart: Kohlhammer, 233–239.

Fornefeld, B. (2008): Menschen mit Komplexer Behinderung. München: Reinhardt.

Fornefeld, B. (2020): Grundwissen Geistigbehindertenpädagogik. München: Reinhardt.

Fritzsche, B. (2018): Inklusion als Anerkennung einer primären Verletzbarkeit. Zum Ertrag von Judith Butlers Anerkennungskonzept für die Analyse von inkludierenden und exkludierenden Effekten pädagogischer Praktiken. In: T. Sturm & M. Wagner-Willi (Hrsg.): Handbuch schulische Inklusion. Opladen: Barbara Budrich, 61–76.

doi.org/10.35468/6002-18

Greving, H. (2002): Das heilpädagogische „Feld“ – Ein Entwurf nach Pierre Bourdieu. In: H. Greving & D. Gröschke (Hrsg.): Das Sisyphos-Prinzip. Gesellschaftsanalytische und gesellschaftskritische Dimensionen der Heilpädagogik. Bad Heilbrunn: Klinkhardt, 89–112.
Gröschke, D. (2011): Arbeit – Behinderung – Teilhabe. Anthropologische, ethische und gesellschaftliche Bezüge. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
Hollenweger, J. (2019): ICF als gemeinsame konzeptuelle Grundlage. In: R. Luder, A. Kunz & C. Müller Bösch (Hrsg.): Inklusive Pädagogik und Didaktik. Bern: Hep, 30–54.
Jantzen, W. (2007): Kritisch-materialistische Behindertenpädagogik. In: H. Greving (Hrsg.): Kompendium der Heilpädagogik. Troisdorf: Bildungsverlag Eins, 86–95.
Merl, T. (2019): un/genügend fähig. Zur Herstellung von Differenz im Unterricht inklusiver Schulklassen. Bad Heilbrunn: Klinkhardt.
Moser, V. & Horster, D. (2012): Einleitung: Ethische Argumentation der Behindertenpädagogik – eine Bestandsaufnahme. In: dies. (Hrsg.): Ethik der Behindertenpädagogik. Menschenrecht, Menschenwürde, Behinderung. Eine Grundlegung. Stuttgart: Kohlhammer, 13–22.
Schlichting, H. (2013): Pflege bei Menschen mit schwerer Behinderung. Düsseldorf: Bundesverband für körper- u. mehrfachbehinderte Menschen.
Schmuhl, H.W. (2007): Schwer behindert, schwerbehindert, schwerstbehindert. Begriffsgeschichtliche Betrachtung zu den feinen Unterschieden in der Benennung von Menschen mit Behinderung. In: M. Dederich & K. Grüber (Hrsg.): Herausforderungen. Mit schwerer Behinderung leben. Frankfurt am Main: Mabuse-Verlag, 23–38
Schuppener, S. (2011): Zur Rolle von Kreativität und Spiel im Leben von Menschen mit intensiven Behinderungserfahrungen. In: A. Fröhlich, N. Heinen, T. Klauß & W. Lamers (Hrsg.): Schwere und mehrfache Behinderung – interdisziplinär (Band 1). Oberhausen: Athena, 299–316
SIRG/PIMD (2021): Internetportal – Profound Intellectual and Multiple Disabilities. Online unter: https://iassidd.org/sirgs/profound-intellectual-and-multiple-disabilities/(Abrufdatum: 09.12.2022)
Störmer, N. (2007): Geschichte der Heilpädagogik. In: H. Greving (Hrsg.): Kompendium der Heilpädagogik. Troisdorf: Bildungsverl. Eins, 287–296.
Tenbergen, S. (2012): Arbeit für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Was der Gesetzgeber vorsieht und welche sozialpolitischen Perspektiven existieren. In: W. Lamers, T. Klauß, S. Tenbergen, T. Lengsfeld, S. Doose & N. Voß (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53Grad nord Agentur und Verlag, 69–83.
Terfloth, K. & Lamers, W. (2009): Untersuchung von Organisationsmerkmalen nachschulischer Angebote für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung (Projekt SITAS). In: F. Janz & K. Terfloth (Hrsg.): Empirische Forschung im Kontext geistiger Behinderung. Heidelberg: Winter, 215–239.
Terfloth, K. & Lamers, W. (2013): Inklusion einfach machen oder einfach machen? Arbeitsweltbezogene Angebote für Menschen mit schwerer geistiger und mehrfacher Behinderung im Spannungsfeld von Inklusion/Exklusion. In: K.E. Ackermann, O. Musenberg & J. Riegert (Hrsg.): Geistigbehindertenpädagogik!? Disziplin – Profession – Inklusion. Oberhausen: Athena, 379–408.
Weber, E. (2016): „…und nicht verpflichtet sind, in besonderen Wohnformen zu leben“. Inklusive Perspektiven für Erwachsene mit hohem Unterstützungsbedarf in allen Lebensbereichen. Herausforderungen, Widerstände, Perspektiven. In: T. Bernasconi & U. Böing (Hrsg.): Schwere Behinderung & Inklusion. Facetten einer nicht ausgrenzenden Pädagogik. Oberhausen: Athena, 69–89.

doi.org/10.35468/6002-18

Heinz Becker

Integration im Arbeitsleben von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf

Der Autor beschreibt in diesem Beitrag Menschen einer sehr heterogenen Gruppe. Wurden diese Menschen vor einigen Jahren als schwerstmehrfachbehindert dargestellt, trifft man heute eher auf die Bezeichnung Menschen mit hohem (und/oder komplexem) Unterstützungsbedarf. Im Zusammenhang mit Arbeit werden sie häufig als „werkstattunfähige" Menschen bezeichnet, da angenommen wird, dass sie z. B. in einer Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) keine wirtschaftlich verwertbare Leistung erbringen können. Der Beitrag zeigt Möglichkeiten auf, diesen Personenkreis durchaus in das Arbeitsleben zu integrieren und somit Teilhabe zu ermöglichen.

„Werkstattunfähige" Menschen

Dieter Meier (dieser Name und die weiteren Namen sind frei erfunden, die Personen nicht) ist 40 Jahre alt und besucht eine Tagesförderstätte. Er hat eine schwere spastische Tetraparese und sitzt im Rollstuhl in einer Sitzschale. Herr Meier kann sich nicht allein fortbewegen und nicht sprechen. Manchmal lautiert er oder schnalzt mit der Zunge, manchmal hat er dann offensichtlich Durst, manchmal aber auch nicht. Was er gern möchte, was ihn erfreut oder was ihn ängstigt, ist schwer zu erkennen. Er scheint sehr mit inneren Vorgängen beschäftigt zu sein. Versuche, ihm mit Mitteln der Unterstützten Kommunikation Ausdrucksmöglichkeiten zu geben, sind bisher gescheitert.
Auch Gabriele Schulz besucht eine Tagesförderstätte. Sie ist 32 Jahre alt und hat die Diagnose Autismus-Spektrum-Störung. In ihrer Kindheit hat sie massive Gewalt erfahren müssen und sehr früh in Heimen gelebt. Sie kann etwas sprechen und ausdrücken, was sie möchte, noch besser, was sie nicht möchte. Nach der Schule kam sie in eine WfbM. Dort gab es schon im Berufsbildungsbereich massive Konflikte, vermutlich auch körperliche Auseinandersetzungen. Sehr schnell wurde klar, dass die Werkstatt mit der Assistenz von Frau Schulz überfordert war. Sie musste die Einrichtung verlassen und in eine Tagesförderstätte wechseln. Wenn sie dort überfordert ist (was mehrmals täglich vorkommen kann), schreit

doi.org/10.35468/6002-19

und weint sie laut, zerkratzt sich Arme und Gesicht, es kann auch zu Fremdaggressionen kommen.
Herr Meier und Frau Schulz gehören zu einer sehr heterogenen Gruppe von Menschen, die mit unterschiedlichen Bezeichnungen belegt werden: vor einigen Jahren schwerstmehrfachbehinderte Menschen, zurzeit Menschen mit hohem (und/oder komplexem) Unterstützungsbedarf. Eine große Gemeinsamkeit dieser Menschen ist es, dass ihnen abgesprochen wird, ein „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung“ (§ 219 SGB IX) zu erbringen. Deswegen finden sie keine Aufnahme in WfbM und sind auf Tagesförderstätten oder ähnliche Einrichtungen verwiesen. Diese vielfach kritisierte und diskriminierende Regelung wurde auch bei der BTHG-Reform nicht angetastet (vgl. DHG 2021, 100f.).
Für diesen Personenkreis hat sich in den letzten Jahrzehnten eine Vielzahl unterschiedlicher Angebotsformen in Deutschland entwickelt. Bundesweit einheitliche Kriterien sind nicht vorhanden. Die konzeptionelle Ausgestaltung obliegt den einzelnen Ländern, den Leistungsanbietern und letztlich den dort tätigen Fachkräften. Teilhabechancen werden somit wesentlich durch den Wohnort bestimmt (DHG 2021, 100; vgl. auch AK BiT 2021, 1). Einrichtungen für „werkstattunfähige“ Menschen sind in unterschiedliche Strukturen eingebunden und werden unterschiedlich bezeichnet: An eine WfbM angeschlossen („unter dem Dach der Werkstatt“) als Fördergruppe oder Förder- und Betreuungsbereich, in Trägerschaft eines Werkstattträgers oder in freier Trägerschaft als Tagesstätte, Tagesförderstätte, Tagewerk oder Förderstätte, mitunter auch an eine Wohneinrichtung angeschlossen als „heiminterne Tagesstruktur“. Im weiteren Text werden diese Einrichtungen unter dem Begriff „Tagesförderstätte“ zusammengefasst.
Allen Formen gemeinsam ist, dass die dort begleiteten Menschen anders als Werkstattbeschäftigte keinen Anspruch auf Teilhabe am Arbeitsleben oder berufliche Bildung haben, nicht sozialversichert sind, keine Selbstvertretungsgremien haben und kein Entgelt erhalten.
Dabei haben diese Einrichtungen eine große gestalterische Freiheit, die nahezu zu einer Beliebigkeit der Angebote führt. „Aufgrund der dafür fehlenden gesetzlichen und verwaltungsrechtlichen Grundlagen gibt es keine verbindlichen Fachkonzepte, keine angemessene Ausstattung (Personal, Hilfsmittel usw.) und entsprechend keine Regelungen der Qualitätssicherung dieser Leistungsangebote“ (Blesinger 2018, 8). Und so liest man in Konzepten inhaltsleere Formulierungen wie „Weiterentwicklung der Persönlichkeit im sozialen, musischen und kreativen Bereich“, „Förderung in lebenspraktischen Bereichen“, „Wahrnehmungsförderung“, „Förderung der Gemeinschaftsfähigkeit“, „Selbstständigkeit, Sicherheit und Geborgenheit“ oder „entwicklungsförderliches Beisammensein“. Selten finden sich Angebote in „Hinblick auf Teilhabe an gesellschaftlich und kulturell bedeutsamen Lebensbereichen“ (Lamers u. a. 2021, 11). Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote spielen meist nur eine untergeordnete Rolle.

doi.org/10.35468/6002-19

Die meisten Angebote entsprechen nicht den Anforderungen der UN-Konvention über die Rechte von Menschen mit Behinderungen (vgl. Sabo & Terfloth 2017, 352). Schwerpunkt ist nach wie vor häufig eine „Beruhigungs- oder Beglückungspädagogik" mit Bällchenbad und Wasserklangbetten (Rödler 1993, 61). Anstatt die Menschen an der wirklichen Welt teilhaben zu lassen, werden sie mit „Snoezelen" in „eine künstlich erzeugte, wirklichkeitsfremde, unnatürliche ‚Medienwelt', die nichts oder sehr wenig mit dem Alltag und mit der Lebenswelt […] zu tun hat" geführt (Lamers 2003, 197). Sie sitzen stundenlang vor Steckspielen, „entspannen" sich in Sofaecken, gehen mit den Fachkräften spazieren oder schauen beim Herstellen eines therapeutisch wertvollen Obstsalates zu.

Sonderweg oder Mythos? Nordrhein-Westfalen

Einen Sonderweg beschreitet in dieser Hinsicht Nordrhein-Westfalen. Hier gebe es, so die offizielle Lesart, keine Tagesförderstätten. Viele Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf, die in anderen Bundesländern auf Tagesförderstätten verwiesen werden, würden in einer Werkstatt aufgenommen. Sie hätten somit den gleichen Rechtsstatus wie die übrigen Werkstattbeschäftigten, könnten an beruflicher Bildung teilhaben und bekämen das Werkstattentgelt.

Die Praxis stellt sich jedoch ein wenig anders dar. Zunächst bleibt festzuhalten, dass tatsächlich mehr Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf einen besseren Rechtsstatus haben als in anderen Bundesländern und mindestens ein „Basismodul" beruflicher Bildung durchlaufen. Allerdings sagt das nichts über die Ausgestaltung und Qualität der Angebote aus. Es gibt in NRW Beispiele von einer gelungenen Integration von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf in den Produktionsbereichen der WfbM, das gibt es allerdings in anderen Bundesländern auch (nur dort i. d. R. ohne den sozialhilferechtlichen Werkstattstatus). Aber auch in NRW gibt es wie im übrigen Bundesgebiet Werkstätten, in denen schwerbehinderte Menschen abgesondert von den anderen Beschäftigen in einer „Intensivgruppe" den ganzen Tag zwischen Wasserbett, Steckspiel und Warten verbringen, nur eben rentenversichert. Außerdem gibt es auch in NRW als Reste der Psychiatriereform in den großen ehemaligen Anstalten (heute „Komplexeinrichtungen") noch Angebote wie Tagesförderstätten oder „heiminterne Tagesstrukturen". Und schließlich existiert auch in NRW ein „Mindestmaß": eine Aufnahme in WfbM kann nur erfolgen, „sofern ein Mindestmaß an aktiver und zielgerichteter Handlungsfähigkeit vorliegt" (LVR u. a. 2019) und wenn kein „trotz angemessener Betreuung […] hohes Maß an Selbst- und Fremdgefährdung besteht" (ebd.). Für Menschen, die unter diese Regelung fallen, steht dann kein externes tagesstrukturierendes Angebot mehr zur Verfügung.

doi.org/10.35468/6002-19

Ansätze zur Veränderung: Personzentrierte Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum

Einige Jahre nach der Überwindung des Paradigmas der „Bildungsunfähigkeit" und der Einführung der Schulpflicht auch für „schwerstmehrfachbehinderte" Kinder verließen Anfang der 1980er Jahre die ersten dieser Kinder die Sonderschulen. Der für Sonderschulabgänger bis dahin übliche Weg in die Werkstatt war jedoch durch das 1974 im Schwerbehindertengesetz eingeführte Eingangskriterium „Mindestmaß wirtschaftlich verwertbarer Arbeitsleistung" vielfach versperrt (vgl. Becker 2016, 47ff.). In dieser Zeit entstanden viele Einrichtungen wie Tagesförderstätten oder Fördergruppen.
Heute stellen sich neue menschenrechtliche Anforderungen an das Hilfesystem. „Teilhabe wird zum Ausgangspunkt und zum Ziel sozialstaatlicher Interventionen" (Bartelheimer u. a. 2020, 7) und nicht mehr Verwahrung, Betreuung oder paternalistische Förderung. „Ein *modernes Teilhabeverständnis* im Sinne der UN-BRK sieht Leistungen der Eingliederungshilfe nicht vorrangig als Förderung von Fähigkeiten, sondern als Gestaltung der Teilhabe am gesellschaftlichen Leben. Teilhabe setzt kein ‚Mindestmaß' an Fähigkeiten voraus" (DHG 2021, 105). Menschen in Tagesförderstätten sind noch unsichtbar (Seifert 2010, 387). Sichtbar werden sie gesellschaftlich durch Teilhabe, nicht durch Förderung oder gar Erziehung in der Einrichtung.
„Teilhabe ist aktiv: Sie wird durch soziales Handeln und in sozialen Beziehungen angestrebt und verwirklicht" (Bartelheimer 2007, 8) und nicht durch isolierte Betreuung in Sondereinrichtungen. „Es geht nicht um *Ausflüge* in die ‚normale' Lebenswelt, sondern um eine *Vermischung* der Lebenswelten von Menschen mit und ohne Behinderung. Das bedeutet nicht, dass alle Aktivitäten immer gemeinsam stattzufinden haben oder dass es keine speziellen Angebote von und für Menschen mit geistiger Behinderung mehr geben darf. Es bedeutet aber, dass sich die Aktivitäten dort abspielen, wo die der anderen Bürger(innen) stattfinden, dass also […] die Art und Weise, in der Menschen mit und ohne geistige Behinderung ihr Leben vollziehen, die Entstehung eines gemeinsamen Sozialraums ermöglicht" (Erhardt & Grüber 2013, 15). Auch Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf können Bürgerinnen und Bürger ihres Stadtteils werden, am Leben des Gemeinwesens teilhaben und dies so mitgestalten. Das Recht auf Teilhabe an den wesentlichen gesellschaftlichen Feldern schließt das Arbeitsleben, den zentralen gesellschaftlichen Bereich, unbedingt ein.
„Wenn wir es mit der Inklusion ernst meinen, werden wir eine andere Wirtschaftsform finden müssen, die nicht so einen starken exkludierenden Druck ausübt," schreibt Tony Booth, der Mitautor des Index für Inklusion (Aktion Mensch 2013, 44). Solange können wir aber nicht warten. Deswegen müssen jetzt Ansätze zur Veränderung genutzt werden.

doi.org/10.35468/6002-19

Noch fällt es den Institutionen der Eingliederungshilfe und den dort tätigen Fachkräften mitunter schwer, eine entsprechende Haltung zu entwickeln. Nicht mehr die „Förderung" nach den Vorstellungen der Fachkräfte steht im Mittelpunkt, sondern die Unterstützung bei der Wahrnehmung des Menschenrechts auf Teilhabe. Der fachliche Ansatz dazu liegt in einer personzentrierten Arbeit im Sozialraum. Eine entscheidende Frage stellt Stefan Doose: „Wo finden wir anregende, offene Orte, an denen wir mitarbeiten können?" (Doose 2011, 93)

Sozialraumorientierung und Personzentrierung sind die Kernelemente einer neuen Fachlichkeit, die eine deutliche Gegenposition zur „Satt-und-Sauber-Philosophie und zum Förderenthusiasmus der letzten Jahrzehnte" darstellen (Schablon 2010, 282; vgl. auch DHG 2021, 102). Bei beiden Konzepten lohnt aber ein genauer Blick. Die traditionell paternalistische Behindertenhilfe gießt sich gern etwas personenzentrierte Soße über ihre althergebrachte Praxis. Es lässt sich wahrscheinlich keine Einrichtung finden, die von sich sagt, sie arbeite nicht personenzentriert (vgl. zu den Grundlagen personzentrierter Arbeit Pörtner 2021). Und auch Sozialraumorientierung ist ein „wehrloser Begriff", der gern für jedweden Kontakt außerhalb der Einrichtungsmauern verwendet wird (Hinte 2016, 78; zu den Grundlagen vgl. Hinte & Fürst 2017).

Eine Reihe von Fragen und Themen ergeben sich bei der personzentrierten Assistenz von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im Sozialraum, die noch der Aufarbeitung bedürfen:

Der Sozialraum ist der Raum, in dem wir leben, uns auskennen, soziale Kontakte haben. „Hier weiß die Person über die Gegebenheiten und Angebote Bescheid" und kann sie nutzen und ggf. mitgestalten (Teckenbrock 2021, 169). Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf haben häufig einen sehr eingeschränkten Lebensraum: die Wohneinrichtung und die Tagesförderstätte mit den jeweiligen Fachkräften und anderen Menschen mit ebenfalls hohem Unterstützungsbedarf, vielleicht noch der Busfahrer oder die Krankengymnastin. Sie bewegen sich nicht in ihrer Nachbarschaft und leben oft in nichtzusammenhängenden Inseln, „deren Grenzen teilweise nicht ohne fremde Hilfe überwunden werden können." (ebd., 175) Wie muss Assistenz gestaltet sein, damit unter diesen Bedingungen ein Sozialraum angeeignet werden kann?

Im Zentrum personzentrierter wie auch sozialraumorientierter Assistenz steht der Wille des Menschen. Aber wie erfahre ich den Willen eines Menschen, der kaum in einer mir verständlichen Weise kommunizieren kann?

Wie kann ein Mensch einen Willen entwickeln, der unter isolierenden Bedingungen lebt? Dem Anspruch, Unterstützung nicht an schon bestehenden institutionellen Angeboten, sondern an der Nachfrage zu orientieren, kann bei Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf zunächst die Entwicklung einer Nachfrage vorausgehen (vgl. Becker 2016, 124ff.).

doi.org/10.35468/6002-19

„Die Behindertenhilfe braucht ein neues berufliches Selbstverständnis für die Zeit nach der Besonderung“ (Frickenhaus 2017). Dieses menschenrechtsbasierte Selbstverständnis ist noch nicht vollständig entwickelt. Es gibt diverse fachliche Ansätze dazu (z. B. Beck u.a. 2009ff.; Lamers 2021; DHG 2021), entscheidend ist aber die Umsetzung in der Praxis, bei den behinderten Menschen, den Institutionen und ihren Fachkräften.

Anforderungen an Institutionen und Fachkräfte

Alle reden vom Paradigmenwechsel – aber keiner wechselt. Der Wandel von der Fürsorge über die Rehabilitation und Eingliederung zur gleichberechtigten Teilhabe muss auch von den Institutionen vollzogen werden. Wenn die es nicht selber tun, werden zukünftige Kund:innen dies einfordern. Schon 2016 prognostizierte Dietrich Anders:

> „Wenn die heute noch in den Schulen bestehenden Probleme mit behinderten Menschen bewältigt sind, kommen ganz anders vorbereitete und noch selbstbewusstere junge Menschen mit Behinderungen in die Werkstätten – und manche wahrscheinlich auch gar nicht mehr“ (Anders 2016, 13; Dietrich Anders war Mitbegründer der BAG WfbM).

Das wird auch für Tagesförderstätten zutreffen. Schulabgänger:innen, die bis dahin noch keine Sondereinrichtung besucht haben, wird es nicht mehr ausreichen, wenn eine Tagesförderstätte ein schönes Wasserbett hat und einmal im Jahr eine Kunstaktion macht, ebenso wie andere nicht mehr 20 Jahre lang in einer WfbM für unter 200 Euro im Monat Vogelfutter einpacken oder Schrauben sortieren möchten.

Es geht nicht darum, Einrichtungen wie Werkstätten oder Tagesförderstätten abzuschaffen, jedenfalls jetzt noch nicht, aber durch unsere Praxis die Ideologie der Exklusion so weit es geht zu überwinden. Der Weg führt weg von der Institutionszentrierung nach dem Motto: Wir haben eine schöne Tagesförderstätte mit gut ausgestatteten Räumen, in denen wir alles haben, was wir brauchen, und darin richten wir uns schön ein. Hier noch ein Wasserbett, da noch ein Bällchenbad – hin zur Institution, die sich nicht als Gebäude, sondern als Maßnahme versteht. Die Tagesförderstätte, die als Experte für die personzentrierte Teilhabe am Arbeitsleben ihre Funktion in ihrem Gemeinwesen hat. In dem vielfach ungenutzten Gestaltungsspielraum von Tagesförderstätten liegt eine große Chance. Diese Einrichtungen können sich verändern, zu „Arbeits- und Bildungsorten“ (Lamers 2021) für Menschen werden, denen die derzeitige Werkstatt nicht gerecht werden kann. Das erfordert Veränderungen auf verschiedenen Ebenen.

Es beginnt bei den Fachkräften, deren Fachkompetenz auch bei einer Arbeit im Sozialraum weiterhin nötig bleibt.

doi.org/10.35468/6002-19

> „Professionelle Unterstützung ist unter den gegebenen gesellschaftlichen Rahmenbedingungen auch dann nicht verzichtbar, wenn Menschen mit geistiger Behinderung nicht länger in Spezialeinrichtungen leben“ (Aselmeier 2008, 84),

sie verändert sich aber grundlegend. Nicht mehr Fördern und Betreuen stehen im Mittelpunkt des professionellen Selbstverständnisses, sondern die Möglichkeiten zur Teilhabe am gesellschaftlichen Leben zu entwickeln und zu gestalten.
Für „Gute Teilhabe am Arbeitsleben“ für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf gibt es Maßstäbe. Sie ist nachhaltig, langfristig und bietet erlebbare Strukturen. Durch sie wird Kontakt zu Menschen und Raum für Begegnungen geschaffen. Im Mittelpunkt stehen die Nutzerzufriedenheit und nicht die von Fachleuten oder die von denen gesetzten Förderziele (vgl. Becker 2020, 137).
Die Umgestaltung eines Angebots in Richtung Teilhabe/Inklusion ist eine Führungsaufgabe. Aber die Fachkräfte an der „Basis“ müssen den Wandel der Leistungen tragen. Sie sind diejenigen, die die Umsetzung durchführen und gestalten, deswegen kommt ihnen die zentrale Rolle auf der Seite der Einrichtung zu. Die Frage nach dem benötigten Unterstützungsbedarf eines Menschen richtet sich nicht mehr nach persönlichen oder gesellschaftlichen Minimalvorstellungen, sondern nach der Teilhabemöglichkeit, die im Fokus der professionellen Fachkraft stehen muss (vgl. Schablon 2010, 293). So wird es

> „eine fachliche Aufgabe, für und mit jedem einzelnen Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf arbeitsweltbezogene Sozialräume zu erkunden, zu gestalten und soziale Prozesse zu initiieren.“ (DHG 2021, 102)

Dazu benötigen Fachkräfte Fähigkeiten, die bisher kaum ausgebildet wurden. Sie müssen ihre eigene Einstellung zu Arbeit und Leistung reflektieren, sich mit dem Quartier ihrer Einrichtung vertraut machen, sich in Arbeitswelten bewegen und dort mit den Nutzer:innen präsent sein. Schließlich müssen sie in der Lage sein,

> „den Willen und die Fähigkeiten von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und komplexem Unterstützungsbedarf zu erkunden, zu entwickeln und dafür passgenaue Teilhabemöglichkeiten zu finden und zu gestalten.“ (DHG 2021, 107, vgl. auch AK BiT 2021, 4)

Arbeitsweltbezogene Teilhabe aus der Perspektive der Personen

Die bisherigen Erfahrungen zeigen, dass auf diese Weise behinderte Menschen in sozialen Rollen wahrgenommen werden, die die Gemeinsamkeit mit Menschen ohne Behinderung aufzeigen, z. B. als Kund:in im Supermarkt, und nicht ihre Besonderheit herstellen (als Heimbewohner in Gruppen auftretend) (vgl. Seifert 2010, 396).

doi.org/10.35468/6002-19

> „Bei den behinderten Menschen zeigen sich Veränderungen in den Fähigkeiten, im Verhalten, im Selbstbewusstsein, in der Lebensqualität. Fast immer entwickelt sich eine hohe Identifikation mit der Arbeit. Mal ist es die Busfahrt zum Arbeitsplatz, mal die persönlichen Begegnungen, der Werkstoff oder die Maschinen, die motivieren" (Becker 2019, 41).

Arbeitsweltbezogene Teilhabeangebote bieten Möglichkeiten, ganz neue Dinge zu erfahren und zu lernen, Begegnungen und Kontakte mit vielen Gelegenheiten zu Austausch mit Mitmenschen, die in der Einrichtung nie erreicht oder möglich werden.

> „Menschen, die in Einrichtungen leben, bilden Verhaltensweisen aus, die für das Leben in ihrer Institution sinnvoll und richtig sind, die aber nicht dafür geeignet sind, im Leben außerhalb des stationären Einrichtungsrahmens zu Recht zu kommen." (Schädler 2011, 22)

Das lernt man nur außerhalb von Einrichtungen.
Die Menschen werden in der Öffentlichkeit anders wahrgenommen. Es ist nicht mehr die Gruppe behinderter Menschen, die mit ihren Betreuer:innen spazieren gehen, sondern es sind die beiden Damen, die das Rundschreiben der Kirchengemeinde bringen, die Frau, die mit ihrer Assistentin die Blumen sortiert, der junge Mann, der das Altpapier abholt.
Was grundsätzlich für Menschen richtig und wichtig ist, muss nicht in jedem Fall für jeden einzelnen Menschen gleichermaßen bedeutsam sein. Es kann sein,

> „dass das, was im Allgemeinen ethisch geboten und praktisch richtig ist, sich in Bezug auf einen Menschen in seiner Singularität ethisch problematisch und praktisch als falsch erweist" (Dederich 2013, 41).

So geht es keinesfalls um einen Zwang zur Teilhabe am Arbeitsleben.

> „Das Ziel ist vielmehr, den Menschen individuelle Wege aufzuzeigen, ihnen Erfahrungen im öffentlichen Raum zu ermöglichen und damit Horizonte zu erweitern" (Blesinger 2018, 18).

„Das Andere nicht nur denken…" (Franco Basaglia)

Wir sind nicht Herrscher über unsere Klient:innen, auch nicht über die Frage ja oder nein zur Teilhabe. Wir stehen in der Bringschuld und Verantwortung, ein an Teilhabe orientiertes System zu entwickeln und umzusetzen und können nicht nach willkürlichem Gutdünken arbeiten (vgl. Feuser 2012, 12). Auch wenn „die aktuelle Struktur der Behindertenhilfe mit dem Ideal der Inklusion nicht kompatibel ist" (Sierck 2019, 41), ist jetzt die Zeit, die bestehenden Möglichkeiten auszuschöpfen und Schritt für Schritt zu erweitern.
Die Werkstätten prägen

> „eine bundesweit ausgedehnte Sonderwelt. Die kann wegen ihrer inzwischen kolossalen Ausmaße kaum noch mit den vorhandenen politischen Mitteln inklusiv umgestaltet werden" (Hüppe 2021, 47f.).

doi.org/10.35468/6002-19

Das gilt aber nicht für Tagesförderstätten, die große Freiräume haben. Sie müssen sich verabschieden von dem Gedanken, Menschen ein Leben lang zu fördern.

> „Kein Mensch muss sich mit 50 Jahren noch täglich mit Steckspielen beschäftigen oder seine Feinmotorik über das Einfädeln von Perlen beweisen, die hinterher wieder zusammengeschüttet werden“ (Westecker 2011, 12).

Arbeitsweltbezogene Teilhabe kann für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im gegenwärtigen Hilfesystem in Tagesförderstätten auf zwei sich ergänzenden Wegen geschehen: innerhalb der Einrichtung und im Sozialraum.

Arbeitsangebote in der Tagesförderstätte

Immer häufiger machen Tagesförderstätten arbeitsweltorientierte Angebote in ihrer Einrichtung, dazu zwei Beispiele:

Die ASB-Tagesförderstätte in Bremen versteht sich seit ihrer Gründung 1989 als Einrichtung zur Teilhabe am Arbeitsleben. Jeden Vormittag werden Arbeitsangebote gemacht und jede bzw. jeder Beschäftigte soll ein passendes Angebot in einem der Arbeitsbereiche erhalten.

Dieter Meier wurde eingangs bereits kurz vorgestellt. Wenn jemand auf seinem Rollstuhltisch etwas stehen lässt, z.B. bei den Mahlzeiten seinen Trinkbecher, dann versucht Herr Meier sehr konzentriert und unter großen Mühen, diesen Becher vom Tisch herunterzuschieben und freut sich bei Gelingen über das Ergebnis. Also wurde in der Tagesförderstätte nach Arbeitsmöglichkeiten gesucht, bei denen er diese Fähigkeit einsetzen kann. In der Keramikwerkstatt kann er Tonklumpen, die eingeweicht werden müssen, von seinem Tisch über eine Vorrichtung in einen am Boden stehenden Eimer fallen lassen.

Frau Lindemann ist nach einem Verkehrsunfall als Kind in einem Zustand am Rande des Wachkomas. Sie braucht vollumfängliche stellvertretende Unterstützung. Es scheint kaum vorstellbar, sie in Arbeitsabläufe zu integrieren. Aber Frau Lindemann kann gut festhalten. Wenn sie etwas in die Hand bekommt, hält sie es fest und zieht bei Druck dagegen. Dabei kann eine basale Kommunikation mit ihr entstehen. Bei der Suche nach Tätigkeitsmöglichkeiten für sie kam man auf die Papierwerkstatt. Hier werden handgeschöpfte Papierkarten hergestellt. Altpapier wird in kleine Stücke gerissen, in einem Haushaltsmixer in Wasser mit einem externen Schalter zerkleinert, dann wird aus der entstandenen Papiermasse ein neues Blatt Papier geschöpft. Das wird auf einem Filzstück getrocknet und hier kommt Frau Lindemann ins Spiel. Das Filzstück muss an beiden Seiten einmal kräftig gezogen werden, damit sich das Papier ablöst. Das macht Frau Lindemann mit einer Fachkraft. Anschließend wird das Blatt mit einer Bügelmaschine gebü-

doi.org/10.35468/6002-19

gelt, geschnitten, gefaltet und mit selbst erstellten Motiven beklebt. Die fertigen Karten werden in Umschläge gesteckt, die mit Aufklebern versehen werden. So sind an den entstandenen Karten etwa zehn Beschäftigte beteiligt, können sich mit ihren unterschiedlichen Fähigkeiten einbringen und in einem gemeinsamen Prozess je nach ihren individuellen Möglichkeiten an einem Produkt arbeiten.
„Leben mit Behinderung Hamburg“ (LmBH) betreibt in Hamburg zehn Tagesstätten. Seit Ende der 1990er Jahre wurde das Konzept umgestellt, jetzt hat jede/r Beschäftigte ein Arbeitsangebot. Seitdem wurde vieles anders:

> „Wir spielen weniger, wir haben weniger Pausen, wir sitzen weniger auf dem Sofa, gestalten weniger Feiern und Ausflüge. Dafür haben die Pausen und Entspannungssituationen eine andere Qualität. […] Jetzt kommt die Bevölkerung zum Basar statt zum Tag der offenen Tür. Es wird über die Produkte gefachsimpelt und verhandelt, nicht der Therapieraum bewundert. […] Nicht die Behinderung steht im Vordergrund, sondern das Produkt, die Arbeit, die Fähigkeit des Einzelnen, das gemeinsame Tun“ (Westecker u. a. 2018, 13).

Der Lebensraum Arbeit bietet in einer Tagesförderstätte verlässliche zeitliche und räumliche Strukturen. Diese erleichtern es, das eigene Umfeld als beständig und verlässlich zu erleben. Das

> „ist eine wichtige Voraussetzung, um sich in der Welt orientieren zu können und eine grundlegende Vertrautheit mit der Welt und Vertrauen in andere zu entwickeln. […] Auch Menschen mit Komplexer Behinderung streben nach Gelegenheiten und Verhältnissen, die ihnen dieses Gefühl der Grundvertrautheit vermitteln“ (Kubus 2019, 79).

Daneben ergeben sich inhaltliche Strukturen durch den Arbeitsprozess. Die müssen geschaffen und stets neu angepasst werden. Immer wieder stellen sich Fragen,
- wie Arbeitsprozesse so aufgefächert werden können, dass auch Menschen mit schweren Behinderungen daran teilhaben können,
- wo, womit, wie und wie lange ein Mensch sich daran beteiligen kann,
- welche Arbeitsprozesse gefunden und initiiert werden,
- wie weit die Fachkräfte diese Arbeitsabläufe selber durchführen sollten, um zu dem Punkt zu kommen, an dem die Beschäftigten daran beteiligt werden können,
- welche Produkte entwickelt werden (vgl. Becker 2016, 170ff.).

Die Möglichkeiten, Tätigkeiten und Produkte zu finden, sind nahezu unbegrenzt, und die Beteiligung der Beschäftigten kann sehr unterschiedlich sein. Es kann Materialerfahrung im Vordergrund stehen, aber auch die Erfahrung von Produktivität, das Lernen und das gemeinsame Tun oder die Erfahrung sozialer Anerkennung.

Betriebliche Teilhabe am Arbeitsleben im Sozialraum

In Sondereinrichtungen wie Tagesförderstätten Arbeitstätigkeiten zu verrichten, deren Produkte dann der Gesellschaft „draußen“ zur Verfügung stehen, ist besser

doi.org/10.35468/6002-19

als „entwicklungsförderliches Beisammensein" als Tagesstruktur. Aber Inklusion ist das nicht und Teilhabe am Arbeitsleben nur bedingt. Es ist Teilhabe an einem von uns Fachleuten inszenierten Sonder-Arbeitsleben.
Die zentrale Aufgabe für Einrichtungen und deren Fachkräfte sollte aber sein, anregende, offene Orte außerhalb der Einrichtung zu finden (Doose 2011, 93). Warum gehen wir nicht in die Gesellschaft, dahin, wo die „richtige" Arbeit stattfindet, und versuchen uns dort einzubringen? In einigen Tagesförderstätten wird dieser Ansatz Schritt für Schritt umgesetzt. Fachkräfte bringen sich mit den behinderten Menschen in den Sozialraum ein, knüpfen Kontakte, nehmen an Gremien und Arbeitskreisen teil und suchen nach Nischen, wo sie mitarbeiten können (vgl. Blesinger 2018; ASB Bremen 2018; Becker 2016).

> „Menschen mit schwersten Behinderungen und hohem Unterstützungsbedarf arbeiten mit ihren Assistenten in einer kleinen Gärtnerei, verteilen Flyer der Kirchengemeinde oder von Betrieben, machen Hilfsarbeiten auf einem Pferdehof, holen Altpapier aus einem Betrieb ab, arbeiten in einer Firma, die Beleuchtungsanlagen für Windkrafträder und Kräne herstellt, decken den Tisch in einem Café ab oder helfen bei der Ernte für die Gemüsekiste. Sie gehen in ein großes Schulzentrum, dort gibt es viel zu tun: die Blumen im Lehrerzimmer gießen, Unkraut im Innenhof entfernen, im Speiseraum die Stühle an den Tisch schieben und einiges mehr" (Becker 2019, 40).

Auch Gabriele Schulz wurde eingangs schon kurz vorgestellt. Sie sortiert gern und kann sich dabei lange gut konzentrieren. Einmal in der Woche fährt sie mit einer kleinen Gruppe zum Naturschutzbund. Dort sortiert sie die Plastikkorken aus der Altkorkensammlung heraus. Das macht ihr viel Spaß. Sie kann in Ruhe und allein arbeiten, wird nicht gestört, die ebenfalls dort tätigen Mitarbeiter:innen aus dem Freiwilligen Ökologischen Jahr haben ein von heilpädagogischen Ambitionen freies und gutes Verhältnis zu ihr. Ab und zu setzt sich die begleitende Fachkraft aus der Tagesförderstätte dazu und dann versuchen sie zu lesen, was auf den Korken steht oder sie zählen die aussortierten Plastikkorken.
Aus der Motorradwerkstatt, vom Architektenbüro oder aus der Zahnarztpraxis wird das Altpapier abgeholt:

> „Wir haben zwei blaue Plastikkisten mit einem Zahnmotiv und der Adresse gekennzeichnet. Jeden Dienstag holen wir eine volle Kiste mit Altpapier dort ab und tauschen sie gegen eine leere aus. Die volle Kiste wird dann zum Recyclinghof mitgenommen. Den Kistentausch beim Zahnarzt übernehmen wechselweise Herr Hofmann und Herr Klein in Begleitung eines Mitarbeiters. Beide haben einen freundlichen Kontakt zu den Arzthelferinnen bekommen" (Becker 2016, 189).

Beim Blumenladen werden wöchentlich Blumensträuße abgeholt und an Kunden ausgeliefert, im Tierpark werden die Infoschilder gereinigt, beim Fußballverein das Gelände gepflegt, in der Sozialbehörde der Tisch für die Besprechung gedeckt oder im Autohaus die Werkzeugkisten gereinigt (Westecker u. a. 2018; ASB

doi.org/10.35468/6002-19

Bremen 2018; Blesinger 2018; Becker 2016; Hoffmann 2018). Ein „Kiezladen“, offiziell eine Gruppe einer Tagesförderstätte, wird zum regionalen Treffpunkt und eine Gruppe einer Tagesförderstätte geht mit einem „Saftladen“ zu Festen und verkauft dort selbstgemachte Smoothies (Blesinger 2018). Die aufgezählten Beispiele stammen aus den Tages(förder)stätten des ASB Bremen, Leben mit Behinderung Hamburg, Cooperative Mensch Berlin, Lebenshilfe Worms, Lebenshilfe Gießen, Lebenshilfe Berlin-Neukölln. Die Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung hat in einer laufend aktualisierten „Landkarte“ betriebliche Teilhabeangebote zusammengestellt (BAG UB 2022).
In allen Fällen geht es nicht um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, sondern um das Recht auf Teilhabe am Arbeitsleben. Das Ziel ist nicht die möglichst profitable Produktion von Waren, sondern Begegnung und Teilhabe. Wichtig dafür ist nicht nur das „dabei sein“, sondern die soziale Interaktion. „Ein zentraler, mit der Arbeitstätigkeit unmittelbar verbundener Bestandteil dieser Teilhabeangebote sind die persönlichen Begegnungen und Kontakte, durch die die Beschäftigten regelmäßige und vielfältige Gelegenheiten zum Kennenlernen und kommunikativen Austausch mit ihren Mitmenschen erhalten“ (Blesinger 2018, 45). Diese Tätigkeiten an Orten des gesellschaftlichen Lebens im Sozialraum haben eine völlig andere Qualität als Angebote innerhalb der Einrichtung. Hier kommen Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf mit anderen Menschen zusammen

> „- von denen sie im Alltag nicht abhängig sind, deren Wertschätzung und Anerkennung kein pädagogisches Ziel verfolgt, die nicht für das Zusammensein mit ihnen bezahlt werden, sondern mit denen sie in gemeinsamer Arbeit ähnliche Interessen verfolgen“ (Kistner & Juterczenka 2013, 112).

Die Rahmenbedingungen solcher Angebote sind sehr unterschiedlich: Ist der Sozialraum in einer Millionenstadt oder in einem Dorf, liegt die Einrichtung in einem Industriegebiet oder im Zentrum, möchte der Mensch in einer Gruppe arbeiten, mit vielen Menschen um sich herum oder allein usw. Manche Menschen können einzelne Arbeitsschritte selbstständig ausführen, andere brauchen noch Unterstützung. Gleich ist aber immer: Arbeitsplätze für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf werden in der Regel nicht *ge*funden, sondern müssen *er*funden, entdeckt und entwickelt werden.
Dafür gibt es kein Rezept. Im Einzelfall müssen individuell passende Wege gesucht werden. So können sich Tagesförderstätten zu „Arbeits- und Bildungsorten“ (Lamers u.a. 2021) weiterentwickeln. Die „Heilpädagogik und ihre wissenschaftlichen Vertretungen haben sich in einen Elfenbeinturm eingesperrt, von dem aus sie ihr Ziel ins Land rufen: ‚Inklusion konsequent denken und gestalten.‘ Hier fehlt es an der Tat“ (Greving & Scheibner 2021, 9). Nutzen wir die Möglichkeiten, aus unseren Sondereinrichtungs-Elfenbeintürmen herauszutreten, nach dem Motto von Franco Basaglia (1980, 39): „Es kommt darauf an, das Andere nicht nur zu denken, sondern es zu *machen*.“

doi.org/10.35468/6002-19

Literatur

AK BiT – AK Bildung ist Teilhabe (2021): Empfehlungen zur Qualitätssicherung und Weiterentwicklung von Angeboten zur Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Online unter: http://heinz-becker-bremen.de/teilhabe-am-arbeitsleben/(Abrufdatum: 10.03.2022)

Aktion Mensch (2013): Wissen Inklusion. Bonn: Aktion Mensch.

Anders, D. (2016): 40 Jahre BAG WfbM. In: Werkstatt:Dialog 32 (2016)1, 12–14.

ASB Bremen (2018): …an die Arbeit. Online unter: https://www.asb-bremen.de/angebote/menschen-mit-behinderung/teilhabe-am-arbeitsleben-die-tagesfoerderstaette (Abrufdatum: 14.02.2022)

Aselmeier, L. (2008): Community Care und Menschen mit geistiger Behinderung. Gemeinwesenorientierte Unterstützung in England, Schweden und Deutschland. Wiesbaden: VS.

BAG UB – Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (2022): Landkarte Betriebliche Teilhabe. Internetportal der BAG UB. Online unter: https://www.bag-ub.de/seite/481177/landkarte-betriebliche-teilhabe.html (Abrufdatum: 17.11.2022)

Bartelheimer, P. (2007): Politik der Teilhabe. Ein soziologischer Beipackzettel. Fachforum Friedrich-Ebert-Stiftung 1/2007. Online unter: https://library.fes.de/pdf-files/do/04655.pdf (Abrufdatum: 10.03.2022)

Bartelheimer, P., Behrisch, B., Daßler, H., Drobslaw, G., Henke, J. & Schäfers, M. (2020): Teilhabe – eine Begriffsbestimmung. Wiesbaden: Springer.

Basaglia, F. & Basaglia-Ongaro, F. (Hrsg.) (1980): Befriedungsverbrechen. Über die Dienstbarkeit der Intellektuellen. Frankfurt/M.: EVA.

Beck, I., Feuser, G., Jantzen, W. & Wachtel, P. (Hrsg.) (2009ff.): Enzyklopädisches Handbuch der Behindertenpädagogik, Band 1–10. Stuttgart: Kohlhammer.

Becker, H. (2016): …inklusive Arbeit. Das Recht auf Teilhabe an der Arbeitswelt auch für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. Weinheim, Basel: Beltz.

Becker, H. (2019): Die Öffnung der „verschlossenen Welten“. Personzentriertes Arbeiten im Gemeinwesen. In: Behinderte Menschen 42 (2019)1, 37–44.

Becker, H. (2020): Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: J. Walter & D. Basener (Hrsg.): Weiter entwickeln – aber wie? Beiträge zur Zukunft der beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Kassel: 53Grad Nord, 135–143.

Blesinger, B. (2018): „Zeit für Arbeit – mittendrin! “ Leitfaden zum Aufbau von arbeitsweltbezogenen Teilhabeangeboten in Betrieben und im Sozialraum für Menschen mit komplexem Unterstützungsbedarf. Hamburg: BAG UB. Online unter: https://www.bag-ub.de/seite/496015/grundlagen-arbeitsweltbezogene-teilhabe.html (Abrufdatum: 10.03.2022)

Dederich, M. (2012): Behinderung und die Politik des Sehens. In: Behindertenpädagogik 51 (2012)3, 252–263.

DHG – Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft (2021): Standards zur Teilhabe von Menschen mit kognitiver Beeinträchtigung und komplexem Unterstützungsbedarf. Stuttgart: Kohlhammer.

Doose, S. (2011): Persönliche Zukunftsplanung in der beruflichen Orientierung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53Grad Nord, 93–111

Erhardt, K. & Grüber, K. (2013): Teilhabe von Menschen mit geistiger Behinderung am Leben in der Kommune. In: Teilhabe 62 (2013)1, 12–18.

Feuser, G. (2012): Eine zukunftsfähige „Inklusive Bildung“ – keine Sache der Beliebigkeit. Online unter: https://www.georg-feuser.com/eine-zukunftsfaehige-inklusive-bildung-keine-sache-der-beliebigkeit/(Abrufdatum: 10.03.2022)

Frickenhaus, R. (2017): Alles auf Anfang. In: Kobinet-Kolumne 15.5.2017. Online unter: https://kobinet-nachrichten.org/2017/05/15/alles-auf-anfang/(Abrufdatum: 10.03.2022)

doi.org/10.35468/6002-19

Greving, H. & Scheibner, U. (2021): Werkstätten für behinderte Menschen – die Subkultur der Arbeitswelt. In: heilpädagogik.de 36 (2021)4, 6–11.
Hinte, W. (2016): Sozialraumorientierung – was ist das eigentlich? In: K. Terfloth, U. Niehoff, T. Klauß & S. Buckenmaier (Hrsg.): Inklusion – Wohnen- Sozialraum. Marburg: Lebenshilfe, 78–90.
Hinte, W. & Fürst, R. (Hrsg.) (2017): Sozialraumorientierung. 2. Auflage. Wien: Facultas UTB.
Hoffmann, J. (2018): Wir im Sozialraum Neukölln – die Tagesförderstätte engagiert sich im Kiez. In: W. Lamers (Hrsg.): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena, 343–352.
Hüppe, H. (2021): „Werkstätten" im Konflikt mit dem Grundgesetz. In: H. Greving & U. Scheibner (Hrsg.): Werkstätten für behinderte Menschen. Sonderwelt und Subkultur behindern Inklusion. Stuttgart: Kohlhammer, 36–64.
Kistner, K. & W. Juterczenka (2013): Der Schlüssel ist die Begegnung – Arbeitsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: N. Maier-Michalitsch & G. Grunick (Hrsg): Leben pur. Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, 110–132.
Kubus (2019): Teil-sein und Teil-haben. Abschlussbericht des Modellprojekts. Online unter: https://kups.ub.uni-koeln.de/11815/1/Projektbericht_teilsein-teilhaben_2019.pdf (Abrufdatum: 10.03.2022)
Lamers, W. (2003): ‚Snoezelen, eine andere Welt' – eine kritische Bilanz. In: A. Fröhlich, N. Heinen & W. Lamers (Hrsg.): Schwere Behinderung in Praxis und Theorie – ein Blick zurück nach vorn. Texte zur Körper- und Mehrfachbehindertenpädagogik, Bd. 1. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben, 185–210.
Lamers, W., Musenberg, O. & Sansour, T. (2021): Qualitätsoffensive Teilhabe von erwachsenen Menschen mit schwerer Behinderung. Bielefeld: wbv Athena.
LVR – Landschaftsverband Rheinland u. a. (2019): Vorlage 14–3718, Vereinbarung zur Teilhabe an Arbeit von Menschen mit sehr hohen und/oder sehr besonderen Unterstützungsbedarfen in nordrhein-westfälischen Werkstätten für behinderte Menschen und/oder bei anderen Leistungsanbietern. Online unter: https://dom.lvr.de/lvis/lvr_recherchewww.nsf/0/3F68BBBC9A6D1AA3C12584A40041627E/$file/Vorlage14_3718.pdf (Abrufdatum: 14.02.2022)
Pörtner, M. (2021): Ernstnehmen, zutrauen, verstehen. 14. Aufl. Stuttgart: Klett-Cotta.
Rödler, P. (1993): Menschen, lebenslang auf Hilfe anderer angewiesen. Frankfurt am Main: Afra.
Sabo, T. & Terfloth, K. (2017): Lebensqualität durch tätigkeits- und arbeitsweltbezogene Angebote. In: A. Fröhlich, N. Heinen, T. Klauß & W. Lamers (Hrsg): Schwere und mehrfache Behinderung – interdisziplinär. Oberhausen: Athena, 345–366.
Schablon, K.-U. (2010): Community Care: Professionell unterstützte Gemeinweseneinbindung erwachsener geistig behinderter Menschen. Marburg: Lebenshilfe-Verlag.
Schädler, J. (2011): Full citizenship. In: W. Kulig, K. Schibort & M. Schubert (Hrsg): Empowerment behinderter Menschen. Stuttgart: Kohlhammer, 15–30.
Seifert, M. (2010): Chancen für Menschen mit komplexen Bedarfslagen durch die UN-Behindertenrechtskonvention?! In: Behindertenpädagogik 49 (2010)4, 384–399.
Sierck, U. (2019): Macht und Gewalt – Tabuisierte Realitäten in der Behindertenhilfe. Weinheim: Beltz.
Teckenbrock, H. (2021): Die Bedeutung des sozialen Raumes im Kontext der Lebenssituation von Menschen mit einer kognitiven Beeinträchtigung. In: Behindertenpädagogik 60 (2021)2, 165–197.
Westecker, M. (2011): Jeder Mensch will notwendig sein. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53Grad Nord, 11–16.
Westecker, M., Herweg, J. & Juterczenka, W. (2018): Personenzentrierung ernst nehmen. Drei Konzeptbeispiele aus der Praxis von Leben mit Behinderung Hamburg. In: W. Lamers (Hrsg.): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag, Arbeit, Kultur. Oberhausen: Athena, 353–369.

doi.org/10.35468/6002-19

Michael Abele, Norbert Mautsch und Werner Schlummer

Umsetzung eines sozialraumorientierten Konzeptes im Förder- und Betreuungsbereich

In Baden-Württemberg bieten sogenannte Förder- und Betreuungsbereiche (FuB) Arbeits- und Unterstützungsmöglichkeiten für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In diesem Beitrag erläutern die Autoren mit ihrer Praxis- und Einrichtungserfahrung entsprechende Aktivitäten einer Trägereinrichtung und zeigen dabei Wurzeln und Weiterentwicklungen auf im Kontext der beruflichen Bildung und der Sozialraumorientierung.

Ausgangspunkt „aktionbildung"

Durch die Teilnahme als Modellstandort beim bundesweiten Projekt „aktionbildung" (von 2001 bis 2004) hatte sich die Stiftung Haus Lindenhof in Schwäbisch Gmünd auf den Weg gemacht, Möglichkeiten der beruflichen Bildung für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf exemplarisch aufzuzeigen und zu stärken. Damit intensivierte die Stiftung ihr Engagement als einer von vier Modellstandorten, die spezielle Systematik einer beruflichen Bildung dieses Personenkreises im Förder- und Betreuungsbereich konzeptionell weiterzuentwickeln und dabei klare zeitliche, methodische und inhaltliche Möglichkeiten aufzuzeigen.
Das 2001 von Fachverbänden der Behindertenhilfe ins Leben gerufene, vom Ausgleichsfonds geförderte und von vier Projektträgern durchgeführte Bundesmodellprojekt „aktionbildung" hatte zwei Arbeitsschwerpunkte:

1. Die bildungstheoretisch und bildungspraktisch formulierten Projektaufgaben anspruchsvoll zu entwickeln und zu evaluieren und
2. einem drängenden bildungspraktischen Dienstleistungsinteresse aus dem breiten Feld der deutschen Werkstätten möglichst frühzeitig nachzukommen (vgl. aktionbildung 2004, 4).

> „Zur Realisierung der gestellten Aufgabe am Modellstandort Schwäbisch Gmünd wurde an der Schnittstelle zwischen Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) sowie dem Förder- und Betreuungsbereich (FuB) für Menschen mit schwerster Behinderung ein Berufsbildungsbereich geschaffen und mit auf diesen Personenkreis zugeschnittenen Inhalten gefüllt." (ebd., 65)

doi.org/10.35468/6002-20

Zu den damaligen grundsätzlichen Erkenntnissen des Projektes gehörten u. a.:
- berufliche Bildung findet im unmittelbaren Zusammenhang mit der Tätigkeit statt,
- Lernen findet ein Leben lang statt und
- Arbeit gibt es für jeden
- Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf im FuB sind in diesem Sinne Beschäftigte und keine Besucher und Besucherinnen

Seit Abschluss dieses Modellprojektes hat die Stiftung Haus Lindenhof ihre Aktivitäten fortgesetzt und auf eine breite konzeptionelle Basis gestellt. Dazu konnte beitragen, dass bereits durch die Aktivitäten im Modellprojekt sichergestellt war, dass die Inhalte des „neuen" Berufsbildungsbereiches des FuB in das Qualitätsmanagement eingearbeitet wurden. Zum zertifizierten Qualitätsmanagementsystem nach DIN-ISO 9001-2015 gehören die Werkstätten und die Förder- und Betreuungsbereiche gleichermaßen. Dabei ist u. a. berücksichtigt,
- dass Arbeit in allen Gruppen stattfindet,
- dass es Arbeitsgruppen mit unterschiedlichen Arbeitsangeboten und Arbeitsrhythmen gibt,
- dass Arbeit vor allem in den Arbeitsgruppen im Förderbereich (AiF) ein verhaltensstrukturierendes Medium für die Menschen mit herausforderndem Verhalten ist und
- dass das Raumkonzept – bestimmte Aktivitäten sind einzelnen Räumen zugeordnet – Orientierung und klare Strukturen für den FuB-Beschäftigten bietet.

Zusammenarbeit von Werkstatt und Förder- und Betreuungsbereich

Eine wesentliche Voraussetzung für die Beteiligung von FuB an Arbeitsprozessen ist eine intensive Zusammenarbeit mit den Werkstätten. Dazu gehört ein regelmäßiger Austausch zwischen Werkstattleitung und FuB-Leitung. Es sind Ansprechpersonen im FuB und in der Werkstatt benannt, die die Auftragsverteilung vornehmen und die Arbeit im FuB koordinieren. Um die Durchlässigkeit zwischen FuB und Werkstatt konstruktiv zu gestalten, sind Praktika in beiden Einrichtungen gut zu planen und zu begleiten.
Zur grundsätzlichen Positionierung des Konzeptes gehört u. a.:
- In der Werkstatt gibt es eine betreuungsintensive Werkstattgruppe – jetzt Werkstatttransfer – mit einem besseren Betreuungsschlüssel und einem entsprechenden fachlichen Konzept.
- Diese Beschäftigten haben Werkstattstatus.
- Sowohl im FuB als auch im speziellen Arbeitsbereich der Werkstatt gibt es Menschen mit Behinderung, die wirtschaftlich verwertbare Arbeit erbringen. Vor-

doi.org/10.35468/6002-20

aussetzung dafür ist, dass sie einen besseren Betreuungsrahmen erhalten als dies im klassischen Arbeitsbereich der Werkstatt vorgesehen ist.
– Das Konzept der Funktionalen Gesundheit (vgl. Fachhochschule Nordwestschweiz 2014) als Instrument zur Prozessgestaltung und zur Weiterentwicklung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Mit diesem Konzept lassen sich zentrale Aspekte menschlicher Entwicklung und ihr Zusammenwirken insbesondere mit Bezug auf Behinderung und Beeinträchtigung abbilden und beschreiben. Auf dem Konzept der Funktionalen Gesundheit baut die Klassifikation ICF auf. Das Konzept führt zu einer Akzentverschiebung der Aktivitäten im Rahmen aktueller Teilhabeplanung: Von der individuellen Förderung hin zur Einbindung in die alltägliche Arbeit und das alltägliche Zusammenleben. Beides sind Möglichkeiten zur kompetentenTeilhabe für den beschriebenen Personenkreis. Dabei werden die einzelnen Aktivitäten durch ein einheitliches Instrument erfasst, um letztlich Teilhaberäume zu gestalten.

Um den Anspruch auf Arbeit, Beschäftigung und berufliche Bildung für Menschen mit hohem Assistenz- und Pflegebedarf konzeptionell und organisatorisch abzusichern, bilden die Förder- und Betreuungsbereiche zusammen mit den Werkstätten für Menschen mit Behinderung den *Verbund Arbeit für Menschen mit Behinderung* in der Stiftung Haus Lindenhof. Zugänge zur Arbeit für Menschen mit hohem Assistenz- und Pflegebedarf zu schaffen, war und ist Anspruch der Stiftung Haus Lindenhof.
Als konzeptionelle Abrundung bietet das *Kompetenzzentrum Arbeit* Maßnahmen und Angebote für Langzeitarbeitslose. Vermittlung in betriebliche Praktika und Integrationsprojekte sind ein weiterer Schwerpunkt der Arbeit des Kompetenzzentrums. Über betriebliche Praktika und Integrationsprojekte gelingt auch überdurchschnittlich die Vermittlung in sozialversicherungspflichtige Arbeitsplätze.
Die Werkstätten und Förder- und Betreuungsbereiche bieten seit 1974 an vier Standorten Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben und zum Erwerb und Erhalt praktischer Kenntnisse und Fähigkeiten an, zwischenzeitlich für über 757 Menschen mit Behinderung Davon besuchen über 584 Menschen mit Behinderung die WfbM und 173 Menschen mit Behinderung den Förder- und Betreuungsbereich. Die Werkstätten und Förder- und Betreuungsbereiche verstehen sich als moderne Dienstleister für Menschen mit Behinderung und die regionale Wirtschaft. Das Spektrum reicht von beruflicher Bildung über verschiedenste Arbeitsangebote, wie z. B. in der Schreinerei, auf dem Bioland-Bauernhof Oberer Haldenhof, in der Garten- und Landschaftspflege, im Buchshop und in den Bereichen Montage und Versand bis hin zur Persönlichkeitsentwicklung.
Um die Durchlässigkeit zwischen Förder- und Betreuungsgruppen und den WfbM sicherzustellen, wurde der Prozess des Übergangsmanagements installiert. Der Prozess stellt sicher, dass Nachfrager identifiziert und Praktika vereinbart werden sowie

doi.org/10.35468/6002-20

Wechsel zwischen Förder- und Betreuungsbereich und WfbM auch funktionieren. Aufgrund der besonderen Bedeutung dieser Durchlässigkeit zwischen den Angeboten wird dieser Gesichtspunkt auch in der jährlichen Managementbewertung ausgewertet und unter dem Aspekt Werkstatttransfer behandelt. Bereits seit 2012 besteht in diesem Kontext ein mit dem zuständigen Landkreis vereinbartes Modellprojekt „Betreuungsintensive Werkstattgruppe", um den Wechsel vom Förder- und Betreuungsbereich in die WfbM voranzutreiben. Dieses Modellprojekt ist mittlerweile Bestandteil des Werkstatttransfers. Seit der Einführung konnten 21 Menschen mit Behinderung aus dem Förder- und Betreuungsbereich in den Arbeitsbereich der WfbM wechseln. Ebenso wurde das Ziel der Vermeidung von Aufnahmen in den Förder- und Betreuungsbereich bei 7 Menschen mit Behinderung erreicht. Aktuell sind 28 Menschen mit Behinderung im Werkstatttransfer. Dieses institutionelle Angebot wird im Sprachgebrauch der Stiftung Haus Lindenhof auch weiterhin als Betreuungsintensive Werkstattgruppe (BIW) bezeichnet. Diese Form des Übergangsmanagements findet bei allen Schnittstellen in andere Leistungsangebote seine Anwendung – bis hin zu den Übergängen in Inklusionsunternehmen und auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Direkte Übergänge vom Förder- und Betreuungsbereich auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sind in der Logik des Übergangsmanagements möglich. Bisher konnte dies allerdings, trotz aller Bemühungen, aufgrund der Art und Schwere der Behinderung des Personenkreises nicht realisiert werden.

Vom Leitbild zur beruflichen Bildung im Förder- und Betreuungsbereich

Im Jahr 2017 wurde gemeinsam mit den Werkstatträten das aktuelle Leitbild des Verbundes Arbeit erstellt. In einem intensiven Beteiligungsprozess ging es darum, den Leitsatz der Stiftung Haus Lindenhof „selbst. bestimmt. leben." für den Verbund Arbeit zu übersetzen. Dieses Leitbild ist Grundlage für die Arbeit in den Werkstätten und im Förder- und Betreuungsbereich. Zur besseren Verständlichkeit wurde das Leitbild in acht Leitsätze gefasst und diese in Leichter Sprache (mit „LS" gekennzeichnet) ergänzt.

1. Jeder Mensch soll eine passende Arbeit finden.
   LS: Wir bieten viel Arbeits-Möglichkeiten und Beschäftigungs-Möglichkeiten.
2. Jeder Mensch soll immer wieder etwas Neues lernen können.
   LS: Das ganze Leben lang. Bei uns gibt es viele Bildungs-Möglichkeiten und Entwicklungs-Möglichkeiten.
3. Unsere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter kennen sich in ihrem Fach-Gebiet gut aus.
   LS: Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter arbeiten gut zusammen. Jeder kann sich auf den anderen verlassen.

doi.org/10.35468/6002-20

4. Christliche Werte werden im täglichen Leben gelebt und weitergegeben.
   LS: Christliche Werte sind zum Beispiel: Gut miteinander umgehen, Gerechtigkeit, Nächstenliebe, Respekt. Jeder soll spüren: Ich gehöre zur Gemeinschaft.
5. Wir gehören dazu.
   LS: Zum Beispiel zu der Gemeinde in unserem Ort. Wir wollen unsere Gemeinde mitgestalten können. Deshalb schauen wir: Wie kann das gut gelingen? Wer kann uns dabei unterstützen?
6. Wir ermöglichen Menschen mit Behinderung, dabei zu sein und sich beteiligen.
   LS: Dafür braucht man eine gute Organisation. Darum kümmern wir uns.
7. Wir arbeiten wirtschaftlich.
   LS: Das heißt: Wir überlegen uns gut, wofür wir unser Geld ausgeben. Geld wird sparsam, aber wirkungsvoll eingesetzt. Wir planen auf lange Zeit.
8. In der Öffentlichkeit setzen wir uns für die Interessen von Menschen mit Behinderung ein.

Da das Thema berufliche Bildung in anderen Beiträgen dieses Buches vertieft wird, sei hier nur auf Folgendes hingewiesen:
Das berufliche Lernen erfolgt im FuB in der Regel in 1:1 max. 1:2 Lernsituationen, da hier auf das individuelle Lerntempo und die unterschiedlichen handwerklichen Kompetenzen der Menschen mit Behinderung eingegangen werden muss, um die gesteckten Ziele zu erreichen. Ein Prinzip der Arbeit in kleinsten Schritten ist deshalb auch, jedem Menschen mit Behinderung die Zeit zu geben, die er braucht, um zu lernen und tätig zu sein. Beim Arbeiten in kleinsten Schritten geht es um das Erlernen von Arbeitstechniken. Hierbei lernen die Beschäftigten unterschiedliche Materialien (z. B. Holz, Filz, Papier) kennen sowie deren unterschiedliche Bearbeitungsmöglichkeiten (sägen, schmirgeln, schneiden). Wahlweise können unterschiedliche Werkstücke aus den verschiedenen Materialien hergestellt werden. Diese Werkstücke lassen sich in einem kürzeren Zeitraum unkomplizierter herstellen, somit liegt schneller ein sichtbares Ergebnis vor. Für alle Werkstücke gibt es eine detaillierte Herstellungsanleitung nach dem Prinzip „Arbeiten in kleinsten Schritten". Haben sich die Kenntnisse der Beschäftigten zur Bearbeitung verfestigt (oder sind bereits schon vorhanden) kann z.B. eine Marionette hergestellt werden. Die Herstellung dieser Marionette beinhaltet das Bearbeiten verschiedener Materialen sowie komplexere Arbeitsabläufe.

Einbindung in „sichtbare Arbeit" und Sozialräume des Förder- und Betreuungsbereiches

Nicht nur Kooperationen mit der WfbM, sondern Arbeiten außerhalb der Werkstatt sind Ziel der Akquise von Arbeit und Beschäftigung für Beschäftige im Förder- und Betreuungsbereich. Beispiele gelungener Akquise sind etwa:

doi.org/10.35468/6002-20

- Kooperation mit der Stadtgärtnerei in Schwäbisch Gmünd; Jäten und Bepflanzen von Blumenbeeten
- Maschinelle Reinigung von Kugelbädern mittels einer entsprechenden Reinigungsmaschine
- Übernahme von Spielplatz-Patenschaften
- Keksproduktion für Cafés

Durch die Erschließung neuer Handlungsfelder innerhalb und außerhalb der Stiftung Haus Lindenhof werden persönliche Entwicklungen für Menschen mit Behinderung möglich, sie werden in der Gesellschaft sichtbar und sind einbezogen. Menschen mit Behinderung erleben sich als Teil der Gesellschaft, als kompetent und werden durch ihre Tätigkeit auch in der Gesellschaft wirksam.
Diese Grundprinzipien sind relevant für die Weiterentwicklung in Richtung Sozialraumorientierung. Die Stiftung Haus Lindenhof hat sich bereits in den letzten drei Jahrzehnten stark dezentralisiert und sozialräumlich aufgestellt. Bezogen auf das aktuell umgesetzte Projekt in der Gemeinde Mutlangen war für die Standortwahl entscheidend: Der neue Förder- und Betreuungsbereich soll in einem Gewerbegebiet angesiedelt werden. Der geplante Standort befindet sich in einem Gewerbegebiet von Mutlangen und ist verkehrstechnisch gut an den ÖPNV angebunden. Eine Einbindung in das Gewerbegebiet erfolgt durch die Kontaktaufnahme mit den ansässigen Gewerbetreibenden, mit Betrieben und Einzelhändlern, um so Kooperationsmöglichkeiten auszuloten und zu entwickeln. Zu diesen Betrieben gehören Lebensmittel- und Supermärkte und auch ein Altenheim. Die Gemeinde Mutlangen unterstützt dieses Projekt und steht ebenfalls als Kooperationspartner zur Verfügung. Hinzu kommt eine Kooperation mit einem diakonischen Träger der Behindertenhilfe. Dieser hat in einem benachbarten Ortsteil von Schwäbisch Gmünd eine Wohneinrichtung mit 24 Plätzen erstellt. Voraussichtlich 10–12 Bewohner dieser Wohneinrichtung werden eine Tagesstruktur im Förder- und Betreuungsbereich benötigen, die durch das neue Angebot der Stiftung Haus Lindenhof abgedeckt wird.
Zum sozialräumlich konzipierten Inklusions- und Teilhabekonzept des neu eingerichteten Förder- und Betreuungsangebotes gehört, auf Akteure im Gemeinwesen zuzugehen, um Inklusion und Teilhabe zu ermöglichen. Für den neuen Standort sind folgende Aktivitäten geplant:
- Es werden Kontakte geknüpft in der Gemeinde Mutlangen zu den aktiven Netzwerken aus Musikvereinen, Feuerwehr, Kirchengemeinden und Marktcafe. Weitere Kooperationen sind geplant.
- Das bestehende Netzwerk der Wohngemeinschaft in Mutlangen wird genutzt; es wird daran anknüpfen und ausgebaut.
- Kontakte zu Firmen in räumlicher Nähe zum FuB werden darüber hinaus mit diversen Informationsschreiben geknüpft – mit dem Motto „Wir möchten für Sie tätig werden!“

doi.org/10.35468/6002-20

Im Zusammenhang mit der bisherigen „Prozessbeschreibung Teilhabeplan“ war vor allem der Aspekt der Förderung stark betont. Durch das Einbeziehen sozialräumlicher Gesichtspunkte findet eine Akzentverschiebung statt, durch die alltägliche Arbeit und das alltägliche Zusammenleben als Möglichkeit zur Teilhabe wahrgenommen werden kann. Denn der Alltag ist es, der den Menschen eine kompetente Teilhabe ermöglicht – in diesem Zusammenhang also das alltägliche Tun und Handeln im Förder- und Betreuungsbereich. Dabei hat das Konzept der Funktionalen Gesundheit als Instrument der Prozessgestaltung und zur Weiterentwicklung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung zu neuen Erkenntnissen geführt. Diese integrieren die innovativen Impulse aus der konkreten Auseinandersetzung mit Bildungsaspekten aus der Arbeit im früheren Modellprojekt „aktionbildung“.

Literatur

aktionbildung (2004): Abschlussbericht. Projekt zur Weiterentwicklung und Verbesserung der Praxis beruflicher Bildung im Berufsbildungsbereich der Werkstatt für behinderte Menschen. Frankfurt

Fachhochschule Nordwestschweiz (2014): Konzept der Funktionalen Gesundheit als Instrument zur Prozessgestaltung und zur Weiterentwicklung beruflicher Teilhabe für Menschen mit Behinderung. Online unter: https://docplayer.org/20749761-Ein-kooperationsprojekt-der-lag-wfbm-baden-wuerttemberg-und-bayern-und-der-fachhochschule-nordwestschweiz.html (Abrufdatum: 03.04.2022)

doi.org/10.35468/6002-20

Caren Keeley

Berufliche Bildung – auch für Menschen mit komplexen Behinderungen

Der vorliegende Beitrag stellt einen Personenkreis in den Mittelpunkt, der sich einerseits durch Heterogenität und Individualität auszeichnet, andererseits aber auch durch das verbindende Merkmal des lebenslangen Angewiesenseins auf fürsorgliche Unterstützung. Im Schwerpunkt erläutert er dabei didaktische Überlegungen zur Gestaltung von Bildungsangeboten – speziell das Thema der beruflichen Bildung. Dabei greift der Beitrag entsprechende Herausforderungen hinsichtlich einer beruflichen Bildung für Menschen mit komplexen Behinderungen auf und zeigt konkrete Handlungsmöglichkeiten, wie berufliche Bildung gestaltet werden kann.

Hinführung

Heterogenität und Individualität sowie das verbindende Merkmal des lebenslangen Angewiesenseins auf fürsorgliche Unterstützung (Falkenstörfer 2020) sind wesentliche Aspekte beim zu beschreibenden Personenkreis. Für diesen werden verschiedene Begrifflichkeiten verwendet. Mit der Bezeichnung Menschen mit komplexen Behinderungen soll deutlich werden, dass in der Begrifflichkeit nicht nur der Personenkreis und seine Merkmale beschrieben werden. Deutlich wird dabei auch die Wechselwirkung zwischen individuellen Lebenssituationen und der gesellschaftlichen bzw. sozialen Position. In einigen Lebensbereichen wie Schule, Freizeit oder Arbeit „spielen sie [die Menschen mit komplexen Behinderungen] kaum eine Rolle“ (Klauß 2019, 12). Diesem Personenkreis wird besonders wenig zugetraut, ihnen werden Kompetenzen abgesprochen und sie werden häufig nicht beachtet, was teilweise sogar für „geschützte Räume“ gilt (vgl. ebd.). So kann konstatiert werden, dass auf mehreren Ebenen die geltenden und in der UN-Behindertenrechtskonvention festgeschriebenen Rechte für Menschen mit komplexen Behinderungen nicht flächendeckend realisiert werden und dass die eigentlich überholten, defizitorientierten Bilder „verdeckt oder offen“ (Bernasconi & Böing 2015, 26) heute noch immer bestehen. Als zentrale Erkenntnis ist diesbezüglich festzuhalten, dass sowohl in den historischen Entwicklungen als auch in der heutigen Situation eine deutliche „Zwei-Klassen-Behinderten-Versorgung“

doi.org/10.35468/6002-21

vorliegt (Fornefeld 2010, 270), in der Menschen mit komplexen Behinderungen trotz der auch explizit für sie geltenden Rechte (vgl. UN 2008, Präambel (j); vgl. Lamers 2012, 17) eine benachteiligte und besonders gefährdete Position in der Gesellschaft einnehmen.
Berufliche Bildung als Teil lebenslanger Bildung dient gesamtgesellschaftlich als biografische Entwicklungsaufgabe – mit dem Ziel, „Personen zum beruflichen Handeln zu befähigen" (Herkner & Pahl 2019, 190). Hier wird die enge Verknüpfung von beruflicher Bildung mit Arbeit und Beruf deutlich, denn so verstanden, dient berufliche Bildung dem Erwerb von Qualifikationen, welche für die jeweiligen, angestrebten Berufe benötigt werden (Riedl 2011, 8). Arbeit und berufliche Bildung stehen somit in einem engen Zusammenhang. Bedeutsam ist hier das zugrunde gelegte Arbeitsverständnis, denn wenn Arbeit auf den Aspekt der Erwerbstätigkeit reduziert wird, entstehen zwangsläufig Ausschlussfaktoren, die eine Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit komplexen Behinderungen, die den Anforderungen an „klassische" Erwerbsarbeit häufig nicht entsprechen, erschweren bzw. unmöglich machen. Wenn aber Arbeit verstanden wird, als „die Tätigkeit, die den Menschen in Beziehung zur Gesellschaft bringt" (Doose 2012, 94) und dementsprechend auf die Art und Weise verweist, wie der Mensch in die Gesellschaft integriert ist, dann stellt Arbeit „eine für die Person und die Umwelt bedeutungsvolle Tätigkeit [dar], die Interessen aufgreift und weckt, Fähigkeiten herausfordert" (ebd.) und für die Bildungsprozesse eine Möglichkeit der Entwicklung und Entfaltung bieten, die notwendig ist, um Teilhabe in diesem Lebensbereich zu gewährleisten. Feuser (2001) spricht diesbezüglich von einer Einheit, die Arbeit und Bildung trotz funktionaler Unterschiedlichkeit bilden, und bezieht in dieses Verständnis explizit alle Menschen mit ein:

> „Bildung und Arbeit ist jedem Menschen in ‚Zusammen'-Arbeit mit anderen möglich, wie beeinträchtigt er in unserer Wahrnehmung, wie gestört er in seiner Aneignungstätigkeit und wie behindert er im Spiegel gesellschaftlicher Normen auch sein mag" (Feuser 2001, 308).

Aus diesen Ausführungen lässt sich der zwingende Auftrag ableiten, berufliche Bildungsangebote (auch) für Menschen mit komplexen Behinderungen zu gestalten, anzubieten und in der Bildungslandschaft zu verorten. Die Gestaltung dieser Bildungsangebote erweist sich allerdings als durchaus herausfordernd, da es bislang an didaktischen, konzeptionellen und methodischen Zugangsmöglichkeiten mangelt (Keeley 2018a) und die vermittelnden Personen in der Regel gefordert sind, immer wieder neu und häufig unter eingeschränkten Rahmenbedingungen Wege zu finden und zu gehen, um berufliche Bildung für Menschen mit komplexen Behinderungen zu ermöglichen.
Mit Hilfe didaktischer Überlegungen wird im vorliegenden Beitrag eine Planungshilfe entwickelt, die als übertragbare Systematik bei der Planung von beruflichen Bildungsangeboten zum Einsatz kommen kann. Über praktikabel anzuwendende

doi.org/10.35468/6002-21

Ansätze (didaktischer Theorie) kann es zu einer Erweiterung der Handlungskompetenzen kommen. Und diese bezieht sich explizit auf alle Beteiligten: Durch das Wissen über didaktische Zugangsmöglichkeiten zu beruflicher Bildung erweitern pädagogische Professionelle ihre Handlungskompetenzen, womit sie zu einer Erweiterung der Handlungskompetenzen von Menschen mit komplexen Behinderungen durch berufliche Bildung beitragen. Didaktische Überlegungen können dabei helfen, Bildungsangebote zu gestalten bzw. Bildung möglich zu machen, indem Fragen gestellt werden, deren Antworten zusammengenommen dann ein Angebot zu einem Bildungsangebot machen.
In einem ersten Schritt geht es um die Frage, was genau unter beruflicher Bildung zu verstehen ist und wie sich in diesem Kontext Lernen gestaltet. Dabei werden auch die besonderen Bedarfe von Menschen mit komplexen Behinderungen berücksichtigt.
Zentral wird dann die Frage behandelt, wie Bildungsangebote für Menschen mit komplexen Behinderungen gestaltet werden können. Dazu werden verschiedene didaktische Überlegungen dargestellt, die abschließend in einer systematisierten Planungshilfe zusammengeführt werden.

Berufliche Bildung als wesentliches Element von (lebenslanger) Erwachsenenbildung

Berufliche Bildung kann als lebensbegleitender Prozess verstanden werden und bildet damit einen bedeutenden Baustein in der Bildungsbiografie eines Menschen. So zeigt sich hinsichtlich der Teilhabe am Arbeitsleben (auch Berufswelt) ein wichtiger Lern-, Erfahrungs- und Gestaltungsraum. Berufliche Bildung wird entsprechend als Entwicklungsprozess eines Individuums „unter dem Einfluss berufsbezogener Lerninhalte und Lernumwelten“ (Krumme u. a. 2009, o. S.) aufgefasst und kann als zentral für den Übergang in das Erwachsenenleben bezeichnet werden und insgesamt als grundlegend für Teilhabe am Leben. Im Kontext von Erwachsenenbildung stellt berufliche Bildung einen Aspekt des lebensbegleitenden Lernens dar (Werner & Schleicher 2013, 42f.)
Menschen mit komplexen Behinderungen sind von diesen Prozessen und Teilhabemöglichkeiten häufig (noch) ausgeschlossen. So haben Menschen mit komplexen Behinderungen in der Regel nicht die Möglichkeit, in den Berufsbildungsbereichen der Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) gebildet zu werden (Voß & Westecker 2009, 6; Hirsch 2006, 189). Trotz einer Zunahme an Projekten, welche (auch) Menschen mit komplexen Behinderungen in den Blick nehmen, existieren „keine festen Strukturen, Konzepte, Modelle, Rahmenvorgaben, Richtlinien oder ähnliches“ (Keeley 2018b, 118). Zudem erschwert die mangelnde arbeitsweltbezogene Perspektive die Umsetzung nachschulischer,

doi.org/10.35468/6002-21

berufsbildender Angebote. Häufig findet sich, wenn überhaupt, eher ein „Äquivalent" (Ackermann 2013, 7) zu arbeitsweltbezogenen Angeboten. Arbeit wird für diesen Personenkreis nicht als Zielperspektive wahrgenommen, es kann sogar festgehalten werden, dass die Fähigkeit zum Erlernen einer beruflichen Tätigkeit Menschen mit komplexen Behinderungen, auch aus einer rechtlichen Perspektive (§ 219 SGB IX), abgesprochen werden kann (Klauß 2015, 4).
Aufgrund dieser Ausgangslage lässt sich die Frage formulieren, inwieweit die vor rund 40 Jahren anerkannte Bildungsfähigkeit von Menschen mit komplexen Behinderungen (Lamers 2012, 23) tatsächlich anerkannt wird. Die offensichtlich noch zu Teilen angenommene Berufsbildungsunfähigkeit wird nicht auf fehlende Angebote der Bildungseinrichtungen, mangelnde didaktische Zugangsmöglichkeiten oder konzeptionelle Umsetzungsmöglichkeiten zurückgeführt, sondern häufig auf die zugeschriebene Unfähigkeit der Menschen mit komplexen Behinderungen an Angeboten zur beruflichen Bildung mit der Zielperspektive eines arbeitsweltbezogenen Tätigseins (Terfloth 2011, 358) subjektiv sinnvoll teilzunehmen. Ihnen wird folglich eine fehlende Bildungsfähigkeit unterstellt (Werner & Schleicher 2013, 47). Dieser verheerenden Annahme ist zwingend zu begegnen.

Bildung und Lernen als Auseinandersetzung mit der Welt

Ausgehend von der Überzeugung, dass Lernen eine Auseinandersetzung mit der Welt darstellt, zu der jeder Mensch fähig ist, scheint es zunächst notwendig zu sein, sich mit der Frage auseinanderzusetzen, wie sich diese Prozesse vollziehen, wie ein Mensch lernt, wie er sich Wissen von der Welt aneignet. Verschiedene Disziplinen und wissenschaftliche Diskurse setzen sich mit diesen Kernfragen auseinander und kommen, je nach wissenschaftstheoretischem Hintergrund, zu unterschiedlichen Antworten.
Dem vorliegenden Beitrag liegt ein Verständnis von Lernen zugrunde, dass eng an den bildungstheoretischen Überlegungen von Wolfgang Klafki orientiert ist und zudem Aspekte aus der so genannten Tätigkeitstheorie nach Leontjew berücksichtigt. Hier wird Lernen verstanden als der Prozess der Auseinandersetzung mit der Umwelt durch die eigene Tätigkeit, womit „alle Arten der weitestgehend bewussten Wechselwirkung eines Menschen mit seiner Umwelt und mit sich selbst; gesteuert durch ein Motiv" (Pitsch & Thümmel 2005, 36) gemeint sind. Für diese Prozesse braucht es dementsprechend ein Gegenüber, eine Begegnung mit Inhalten und Gegenständen, die außerhalb des Subjekts liegen, d. h. Bildung ist gleichsam auf zwischenmenschliche Begegnung, menschliche Gemeinschaft, Kommunikation und gemeinsame Tätigkeit angewiesen (Klauß & Lamers 2010, 307). Diesen Bildungsprozess bezeichnet Klafki (1964, 297 zit. nach Lamers & Heinen 2006, 155) als „doppelseitige Erschließung". Damit sind einerseits die

doi.org/10.35468/6002-21

Erschließung und das individuelle Verständnis der Inhalte gemeint, andererseits ist darin inbegriffen, dass die sich bildende Person „selbst für die Wirklichkeit erschlossen“ wird (Klafki 1970, 44 zit. nach Lamers & Heinen 2006, 155). In der Auseinandersetzung mit einer Sache (Inhalt/Gegenstand) werden Wahrnehmungs- und Handlungserfahrungen gemacht, die aktiv verarbeitet werden, und diese Aktivität (Wahrnehmungsverarbeitung, konkretes Tun oder auch gedankliche Auseinandersetzung) stellt ein maßgebliches Merkmal von Tätigsein dar. Bildungsinhalte müssen demnach so angeboten werden, dass alle Lernenden individuell mögliche Zugangs- und Aneignungsmöglichkeiten nutzen können, wobei die Form der Aneignung bzw. der Lernweg mit darüber entscheidet, inwiefern der jeweilige Inhalt für einen Menschen bedeutsam wird und wie dieser sich dabei selbst verändert und entwickelt. Lern- und Bildungsprozesse finden dementsprechend unterschiedlich statt, und die Form der Aneignung von Fähigkeiten und Wissen über die personale und dingliche Umwelt verändert sich im Laufe des individuellen menschlichen Entwicklungsprozesses, was bedeutet, dass Bildungsangebote immer auch entwicklungsorientiert sein müssen und die individuelle Entwicklung bei der Gestaltung von Angeboten (auch im Erwachsenenalter) berücksichtigt werden muss.
Auch wenn hierfür Individualisierungs- und Differenzierungsmaßnahmen notwendig sind, ist die gemeinsame Beschäftigung mit gleichen Inhalten trotz unterschiedlicher Voraussetzungen möglich. In einer bestimmten Bildungssituation ist es demnach nicht notwendig bzw. grundsätzlich unmöglich, dass alle Beteiligten am gleichen Thema/Inhalt arbeiten, es muss vielmehr ein Raum geschaffen werden, in dem alle im Rahmen der individuellen Möglichkeiten am gleichen Lerninhalt arbeiten und diesem einen individuellen Sinn geben (Terfloth & Bauersfeld 2015, 105).

Didaktik oder was muss ich wissen, um ein Bildungsangebot zu gestalten?

Wie können Bildungsangebote gestaltet werden, die diesen Anforderungen entsprechen? Dieser Herausforderung lässt sich über die Berücksichtigung und Auseinandersetzung von und mit Didaktik begegnen. Sie lässt sich definieren als die Theorie und Praxis des Lehrens und Lernens und bietet damit Erklärungs- und Gestaltungsmöglichkeiten für die Gestaltung von Bildungsangeboten. Die (heilpädagogische) Didaktik kann dabei nach Greving & Ondracek (2009) als eine praxisbezogene Disziplin bezeichnet werden, „die die Alltagskommunikation und -interaktion (Lehr-/Lernmedium) zwischen Heilpädagogen (Lern-Facilitator) und dem zu betreuenden Menschen (Nutzer) vom Blickwinkel des gemeinsamen Tuns (Lehr-/Lernsituation) und seiner Ausrichtung (Ziel, Inhalt, Methode)

doi.org/10.35468/6002-21

erforscht. Sie dient dem heilpädagogisch Tätigen als eine Orientierungshilfe im Bezogenheits- und Wirkungsgeflecht der didaktischen Elemente und trägt zur Handlungsprofessionalität bei.“ (ebd., 19)
Wichtig ist hier die Erkenntnis, dass Didaktik nicht nur im Rahmen schulischer Unterrichtsgestaltung ein wesentliches Element darstellt, sondern in allen Kontexten der (Erwachsenen-)Bildung zum Einsatz kommt und dementsprechend auch in der Heilpädagogik von Bedeutung ist. In diesem Kontext dient die Didaktik ebenfalls

- der Unterstützung von Lernprozessen im Kontext der individuellen Entwicklung sowie der Alltags- und Lebensbewältigung,
- einer Orientierung hinsichtlich „Personen, Prozessen, Verhältnissen, Bedingungen, Gegebenheiten, Möglichkeiten und Grenzen im Kontext heilpädagogischen Handelns“ (ebd.),
- zur Begründung des professionellen Handelns,
- als Grundlage für die Reflexion und Evaluation der Handlung (z. B. anhand von didaktischen Prinzipien).

Didaktische Theorien haben in allen Anwendungskontexten das Ziel, Aussagen zur Gestaltung und Struktur von Lehr-Lernprozessen zu fundieren und damit Orientierungshilfen zur Planung und Analyse dieser Prozesse zu bieten. Den jeweiligen Theorien liegt ein entsprechendes Bildungsverständnis zugrunde, woraus sich die Sicht auf die Lehr-Lernprozesse und dementsprechend auch auf die Gestaltung von Bildungsangeboten ableiten lässt, so dass die didaktischen Theorien das Fundament für die Umsetzung des zugrunde gelegten Bildungsanspruchs darstellen. Die Grundfrage, die sich daraus ergibt, ist die Folgende: Wer soll was wie wozu wo und wann lernen?
Die Beantwortung dieser Frage führt zu einer so genannten didaktischen Analyse, mit der ein Gegenstand (Inhalt) aufbereitet wird und damit die Planung, Begründung, Durchführung und Reflexion von Lehr- und Lernprozessen möglich wird. Das Endergebnis dieses Vorgehens kann dann als Bildungsangebot verstanden werden.

Didaktik der beruflichen Bildung

In der allgemeinen Pädagogik existieren verschiedene didaktische Ansätze der beruflichen Bildung. In den letzten Jahren hat sich dabei die so genannte Lernfeld-Didaktik durchgesetzt, bei der Inhalte in konkreten (Handlungs-)Bezügen erlernt werden und nicht mehr separiert in Fächern (vgl. u. a. Riedl 2011). In didaktisch begründeten und aufbereiteten beruflichen Handlungsfeldern werden komplexe Aufgabenstellungen zusammengefasst, deren unterrichtliche Bearbeitung in handlungsorientierten Lernsituationen erfolgen soll. Diese zusammenhängenden

doi.org/10.35468/6002-21

Aufgabenkomplexe haben das Ziel, berufliche, persönliche und gesamtgesellschaftliche Anforderungen an die Lernenden zu stellen, die sich in verschiedenen Handlungssituationen ausdrücken bzw. in verschiedenen Kontexten erfahren lassen. Besonderes Merkmal ist dabei die Mehrdimensionalität, die sich in der Verknüpfung von beruflichen, gesellschaftlichen und individuellen Problemstellungen abbildet (Bader 2003, 213). Durchgängiges didaktisches Prinzip ist dabei die Handlungsorientierung, die hier dem Leitsatz „Lernen für Handeln oder Lernen durch Handeln" (ebd.) folgt und nach dem Modell der vollständigen Handlung ausgerichtet ist, welches der ganzheitlichen Erfassung der beruflichen Wirklichkeit dient.

Auch wenn sich hier sinnvolle Ansatzpunkte für den Einbezug von Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung zeigen (z. B. durch das Prinzip der Handlungsorientierung, eine ganzheitliche Betrachtung oder die mehrdimensionale Herangehensweise), ist der Transfer auf inklusive Kontexte bislang nicht explizit erfolgt. Es lässt sich konstatieren, dass in der allgemeinen beruflichen Bildung zwar einige didaktische Ansätze existieren, die sich teilweise auch auf die berufliche Bildung von Menschen mit komplexen Behinderungen übertragen ließen, allerdings werden die konkreten Umsetzungsmöglichkeiten nicht beschrieben und als Aufgabe an lehrende Personen delegiert.

Bildung mit ForMat bzw. Elementarisierung

Gerade für den Personenkreis Menschen mit komplexen Behinderungen mangelt es daher an Konzepten und Zugängen zur (beruflichen) Bildung, und didaktische Grundlagen müssen dementsprechend noch geschaffen werden. Ansätze, die es ermöglichen, Bildungsinhalte didaktisch konkret aufzuarbeiten, bietet neben vielen anderen Disziplinen auch die Geistigbehindertenpädagogik. Im Folgenden wird daher die so genannte Bildung mit ForMat nach Lamers & Heinen (2006) kurz skizziert, die gewinnbringende Anknüpfungspunkte für die weiteren Überlegungen bietet. Für die didaktische Umsetzung von Bildung mit ForMat greifen Heinen und Lamers auf die Elementarisierung zurück, ein didaktisches Konzept, das den Abstimmungsprozess zwischen dem Bildungsinhalt und den Lernenden ins Zentrum aller Überlegungen stellt. Hauptinstrument ist dabei die didaktische Reduktion, bei der es zu einer Reduzierung des Inhalts im Sinne einer Verdichtung kommt und ein Fokus auf die wesentlichen Elemente eines Sachverhalts gelegt wird. Hauptfrage dabei ist: Was ist wirklich wesentlich, was ist nebensächlich? Schließlich kommt es noch auf die adressatengemäße Präsentation des Lerninhalts an. Ganz wichtig zum Verständnis: Vereinfachung ist im Sinne einer Reduzierung gemeint, nicht im Sinne einer Simplifizierung. Die wesentlichen Merkmale bleiben erhalten!

doi.org/10.35468/6002-21

In einer „vereinfachten“ Darstellung werden in Abbildung 1 die Kernfragen deutlich, die im Sinne einer didaktischen Analyse beantwortet werden, um dann ein individuell sinnvolles Bildungsangebot zu gestalten (weitere exemplarische Ausführungen finden sich bei Keeley 2018a und 2018b).



Abb. 1: Elementarisierungsfragen (eigene Darstellung)

Zur Planung von Bildungsangeboten

Dieses Modell kann als Grundlage für die Planung von beruflichen Bildungsangeboten (für alle!) dienen, weshalb die konstituierenden Aspekte bzw. die zu klärenden Fragestellungen im Folgenden näher betrachtet werden.

Auswahl von Bildungsinhalten

Um die relevanten Bildungsinhalte im Kontext beruflicher Bildungsangebote (für Menschen mit komplexen Behinderungen) zu identifizieren, ist die Orientierung an den jeweiligen Fach- und Sachzusammenhängen unabdingbar. Im Rahmen beruflicher Bildungsmaßnahmen in WfbM haben sich in den letzten Jahren die so genannten harmonisierten Bildungsrahmenpläne als übergreifendes Curriculum entwickelt, an dem sich auch die Bildungsangebote für Menschen mit komplexen Behinderungen orientieren sollten, um hier eine Anschlussfähigkeit zu gewährleisten. Bei der Identifikation relevanter Inhalte, Differenzierung und Gestaltung der Bildungsangebote sind, angelehnt an die didaktischen Überlegungen der Geistigbehindertenpädagogik, einige übergeordnete Aspekte zu berücksichtigen:

doi.org/10.35468/6002-21

– Auch Menschen mit komplexen Behinderungen können, dürfen, müssen anspruchsvolle Lerninhalte (vgl. Lamers & Heinen 2006, 159) angeboten werden. Hier gilt es zudem, dem biografischen Alter entsprechende Inhalte auszuwählen bzw. dieses zwingend mit zu berücksichtigen.
– Die Inhalte sollten entsprechend der individuellen Aneignungsmöglichkeiten (s. u.) ausgewählt und aufbereitet werden.
– Um eine Lernmotivation zu schaffen, sollten die Inhalte an den individuellen Interessen der Lernenden orientiert sein und ihre Aufmerksamkeit, Neugier sowie ihr Interesse weckend gestaltet werden.
– Die Inhalte der Bildungsangebote sollten subjektiv bedeutsam sein und Erlebens-, Erschließungs-, Veränderungs- und Gestaltungsmöglichkeiten der jeweiligen (Lebens-)Welt eröffnen.
– Zusammenfassend sollte sich die Auswahl der Inhalte an den grundlegenden (Fach-)Inhalten und an der (individuellen) Lebenswelt orientieren und dabei die Möglichkeiten der didaktischen Umsetzung mitberücksichtigen.

Berücksichtigung individueller Aneignungsmöglichkeiten

Um Bildungsangebote angepasst an die heterogenen Voraussetzungen aller Lernenden gestalten zu können, ist es zunächst erforderlich anzuerkennen, dass Menschen verschiedene Lernwege und Aneignungsmöglichkeiten nutzen, um sich zu bilden (Terfloth & Bauersfeld 2015, 104), also in die Auseinandersetzung mit sich und der äußeren Umwelt zu treten (Koller 2014, 71). Diese Erkenntnis ist im Kontext der Bildung von Menschen mit komplexen Behinderungen von besonders großer Bedeutung, da damit das gemeinsame Lernen am gleichen Inhalt, jedoch durch unterschiedliche Zugänge, ermöglicht wird (Terfloth & Bauersfeld 2015, 105). Dabei ist davon Abstand zu nehmen, dass alle Beteiligten „dasselbe lernen“ (ebd.), vielmehr lernt jede:r entsprechend der jeweiligen Aneignungsmöglichkeiten und individuellen Voraussetzungen auf jeweils eigene Art.
Die in Orientierung an der Tätigkeitstheorie entwickelten Aneignungsmöglichkeiten lassen sich in die folgenden vier Zugänge unterteilen (MKJS 2010, 13ff.):
– basal-perzeptiv: über die sinnliche Wahrnehmung,
– konkret-gegenständlich: durch äußerliche Aktivitäten/Umgang mit Dingen,
– anschaulich: über anschauliche, bildhafte Darstellungen,
– abstrakt-begrifflich: mit innerlicher, gedanklicher, abstrahierter Vorstellungskraft.

Dabei ist besonders zu betonen, dass es sich nicht um eine (Entwicklungs-)stufenbezogene Hierarchisierung handelt, wie es beispielsweise im Konzept der Binnendifferenzierung des Fachkonzepts für das Eingangsverfahren und den Berufsbildungsbereich der Bundesagentur für Arbeit (HEGA) angedacht ist, sondern dass die einzelnen Zugänge sich zwar qualitativ, jedoch nicht in ihrem Wert un-

doi.org/10.35468/6002-21

terscheiden und vor allem nicht in Verbindung mit dem Lebensalter zu bringen sind. Grundsätzlich erfolgen Aneignungsprozesse über verschiedene Zugänge und Bildungsangebote und sollten daher multimodal gestaltet werden, um verschiedenste Aneignungsmöglichkeiten zu berücksichtigen. Und auch wenn Menschen mit komplexen Behinderungen ihr Wissen häufig über basal-perzeptive Aneignungsmöglichkeit erwerben, dürfen die anderen Wege nicht außer Acht gelassen werden (Klauß 2012, 58), da „man […] nie genau wissen [kann], welche Kompetenzen ein konkreter Mensch hat, auch wenn er sich [sic] kaum zeigt“ (ebd.).

Zur didaktisch-methodischen Umsetzung: Didaktische Prinzipien

Didaktische Prinzipien können als generelle Richtlinien zur Planung von Bildungsangeboten verstanden werden. Zudem bilden sie Kriterien, um das didaktische Handeln zu begründen und zu reflektieren. Alle didaktischen Prinzipien stehen in Wechselwirkung zueinander, so dass bei Entscheidungen in Bezug auf Lerninhalte, Lernziele und Methoden alle Prinzipien berücksichtigt werden müssen (Nicklas-Faust & Scharringhausen, 2017, 272 ff.).
Im Folgenden werden relevante Prinzipien vorgestellt und kurz aufgeführt, um einen möglichen Reflexionsrahmen zu gestalten (vgl. ebd.):

1. Prinzip der Freiwilligkeit
   – Lehrende können Lernprozesse anregen – Lernen kann nur individuell erfolgen
   – Um sich für ein Lernangebot entscheiden zu können, muss es sich erschließen
2. Prinzip der Mitbestimmung
   – Lerninhalte und Ziele sollen von den Lernenden mitbestimmt werden
   – Dies kann sich auch auf die Rahmenbedingungen/Methoden beziehen (Raum, Zeit, Pausen, Lerntempo, Material etc.).
   – Wünsche und Bedarfe müssen zu Beginn eines Angebots erhoben werden
   – Regelmäßige Reflexion und Evaluation
3. Prinzip der Individualisierung
   – Berücksichtigung
     o der individuellen Lernfähigkeit
     o des persönlichen Erfahrungs- und Wissenshorizonts
     o der Lernmotivation
   – „Jeden da abholen, wo er steht“
   – Ressourcenorientierung
   – Differenzierte Angebote im Rahmen einer gemeinsamen Aufgabe = „Lernen am gemeinsamen Gegenstand“

doi.org/10.35468/6002-21

4. Prinzip der Lebensnähe
   - Lerninhalte und Lernziele müssen Bezug zur individuellen Lebenswelt haben
   - Anknüpfungspunkte zum Alltag der Lernenden müssen hergestellt werden
   - Lernen in realen Alltagssituationen und an realen Orten
   - Lernende können Erlerntes im Alltag anwenden und festigen
   - Persönliche Bedeutsamkeit führt zu erhöhter Lernmotivation und Merkfähigkeit
5. Prinzip der Strukturierung
   - Lehr-/Lernziele und Lerninhalte werden in überschaubare kleine Lernabschnitte und Teilziele aufgeteilt
   - Überblick ermöglicht Orientierung
   - Möglichkeit, zu vermittelnde Lerninhalte aus ihrer lernerschwerenden Komplexität herauszulösen
   - Setzen von Akzenten und Hervorhebungen (Isolierung von Schwierigkeiten, Entflechten)
   - Zurückführen eines komplexen Vorhabens auf einen für die Lernenden erlernbaren Teilbereich (Reduktion)
   - „Prinzip der kleinen Schritte“
   - Rhythmisierung von Einheiten, Inhalten, Prozessen
   - Methodische Möglichkeiten: Visualisierung (Raum, Zeit, Struktur, Tätigkeit etc.)
6. Prinzip der Veranschaulichung
   - Lerninhalte werden so angeboten, dass sie mit allen Sinnen erfasst werden können
   - „Be-greifen“ von Lerninhalten
   - Veranschaulichung kann in verschiedenen Konkretisierungsstufen erfolgen
     - o Reicht von visueller Strukturierung von Texten
     - o über die Verwendung von Symbolen, Modellen, Fotos
     - o bis zur Präsentation realer Gegenstände
7. Prinzip der Selbsttätigkeit und Handlungsorientierung
   - Lernende haben die Möglichkeit, sich aktiv mit Lerninhalten auseinanderzusetzen
   - Methoden müssen Aktivität und Eigensteuerung erlauben
   - Persönlich bedeutsame Lerninhalte können anhand konkreter Problemstellungen vermittelt werden = Lösungsorientierung = Problemlösendes Denken und Handeln
   - Lernen durch Handeln = Zurückhaltung der lehrenden Person
   - Lernmaterial mit Aufforderungscharakter

doi.org/10.35468/6002-21

Didaktische Struktur zur Planung beruflicher Bildungsangebote für Menschen mit komplexen Behinderungen

Die vorhergehend skizzierten Überlegungen stellen die konstituierenden Aspekte einer didaktischen Planung eines Bildungsangebots dar. Die im Folgenden dargestellte Struktur (Abbildung 2) ist der Versuch, die bisherigen Überlegungen in einer übergeordneten Systematik zusammenzuführen, um eine übertragbare und praktisch handhabbare Planungshilfe für die Gestaltung (beruflicher) Bildungsangebote für Menschen mit komplexen Behinderungen zur Verfügung zu stellen.

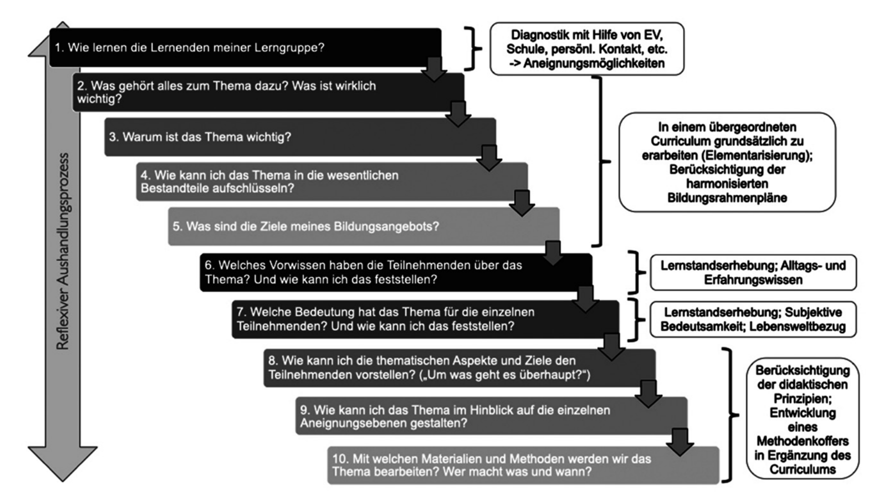


Abb. 2: Didaktische Planungshilfe

Der abgebildete Fragenkatalog soll eine schrittweise Planung von beruflichen Bildungsangeboten ermöglichen, wobei einzelne Anforderungen idealerweise in einer generalisierbaren Aufbereitung erfolgen und damit nicht bei jeder Planung erneut vollzogen werden müssen.

Der erste Schritt besteht in den Überlegungen zur Lernstandsdiagnostik, zur Diagnostik der individuellen Entwicklungsmöglichkeiten und -bedarfe und zur Identifikation der Aneignungsmöglichkeiten der jeweiligen Lernenden. Mittels Verfahren aus der schulischen Lerndiagnostik, Möglichkeiten der Unterstützten Kommunikation und Instrumenten aus dem Eingangsverfahren kann sich hier der jeweiligen Lernausgangslage angenähert werden. Auch der Einbezug des Umfelds und die Berücksichtigung verschiedener Perspektiven ist hier unerlässlich.

doi.org/10.35468/6002-21

Für diesen Schritt gilt es, weitere Instrumente und Maßnahmen zu entwickeln, da hier noch ein größeres Desiderat besteht. Wenn die Lernausgangslage ermittelt ist, dann verringert sich der Umfang dieses Planungsschritts, denn die ermittelten Kompetenzen und Bedarfe lassen sich entsprechend reflektiert auch auf weitere Kontexte übertragen und bedürfnisorientiert anpassen.
Bei den Fragen zwei bis fünf steht die Auseinandersetzung mit den Fach- und Sachzusammenhängen im Mittelpunkt. Hier erscheint es sinnvoll, die Überlegungen zur gesellschaftlichen und fachbezogenen Bedeutung eines Bildungsinhalts übergeordnet und in einem grundständigen Curriculum zu erschließen, wobei eine Anlehnung an die harmonisierten Bildungsrahmenpläne aufgrund anschlussfähiger Übergangsgestaltung gewinnbringend wäre. Auch dieser Schritt ist noch zu vollziehen, allerdings bestehen bereits erste Sammlungen, die systematisiert zusammengetragen werden könnten. Auf diese Weise könnten Grundelemente für die Arbeit am gemeinsamen Gegenstand abgebildet werden, die dann „nur" auf die individuellen Aneignungsmöglichkeiten und Lernbedarfe übertragen werden müssten. Beispiele zu einem solchen Vorgehen finden sich beispielsweise in den Richtlinien und Lehrplänen für sonderpädagogische Förderung in Bayern (ISB 2019).
Für die Beantwortung der sechsten Frage sind die im Rahmen der ersten Frage entwickelten Methoden zu berücksichtigen. Hinzu kommen didaktische Möglichkeiten, sich einem Thema über lebensweltliche Bezüge zu nähern. Erfahrungs- und Erkundungsmöglichkeiten, Wissen über biografische Zusammenhänge, Informationen der (informellen) Unterstützer:innen und die Beobachtung der Auseinandersetzung mit angebotenen Informationen sind erste Beispiele, wie der so genannte Wissensstand eruiert werden kann.
Die siebte Frage ist immer wieder neu und ausschließlich individuell zu stellen, allerdings kann hier nach Zugangsmöglichkeiten gesucht werden, die sich allgemein für die Ermittlung subjektiver Sichtweisen von Menschen mit komplexen Behinderungen eignen. Anlehnungen an Erkenntnisse teilhabeorientierter Forschung könnten hier einen Beitrag leisten, denn das Verstehen subjektiver Sichtweisen, eine Annäherung an die Perspektiven von Menschen, die häufig nicht oder nur eingeschränkt verbalsprachlich kommunizieren können, ist wesentliches Ziel dieser Forschungsaktivitäten, und entsprechende Methoden werden dabei entwickelt, die ggf. auch in pädagogischen Kontexten zum Einsatz kommen könnten (vgl. Keeley 2021).
Die Fragen acht, neun und zehn setzen die Beantwortung der vorhergehenden Fragen voraus. Zudem wird hier ein Methodenwissen erforderlich, mit dem Angebote gestaltet und Inhalte individuell zugänglich werden. Eine wünschenswerte Entwicklung wäre hier die Zusammenstellung eines Methodenkoffers, eine Art Sammlung möglicher Materialien und Medien, die häufig bereits existieren, aber nicht die Allgemeinheit erreichen. Auch hier erscheint eine Zusammenführung

doi.org/10.35468/6002-21

und Systematisierung sinnvoll, um nicht immer wieder die selben Wege gehen zu müssen, sondern gemeinsam an einer zugänglichen und nutzbaren Arbeitshilfe zu arbeiten.
Ein grundlegendes Element des gesamten Vorgehens ist die prozessbegleitende Reflexion, die in Auseinandersetzung der Lehrenden und Lernenden und weiteren beteiligten Personen erfolgen sollte und einem reflexiven Aushandlungsprozess zur responsiven Annäherung aneinander, an die Bildungsinhalte und den Bildungsprozess dienen sollte.
Alle skizzierten Schritte erfordern sicherlich spezifische Kenntnisse. So erscheint es notwendig, in der Ausbildung derjenigen, die mit Menschen mit komplexen Behinderungen arbeiten, auch didaktische Grundlagen zu berücksichtigen. Diagnostische Zugänge, Wissen über die Aneignungsmöglichkeiten und Kenntnisse der Elementarisierung von Bildungsinhalten gewährleisten die personenkreisorientierte Gestaltung von beruflichen Bildungsangeboten und damit auch die Erweiterung von Teilhabemöglichkeiten an beruflicher Bildung und perspektivisch dann auch der Teilhabe am Arbeitsleben. Die dargestellten Überlegungen leisten dazu ihren Beitrag.

Literatur

Ackermann, K. (2013): Schule aus – was nun? In: N. Maier-Michalitsch & G. Grunick (Hrsg.): Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes Leben, 7–19.

Bader, R. (2003): Lernfelder konstruieren – Lernsituationen entwickeln. Eine Handreichung zur Erarbeitung didaktischer Jahresplanungen für die Berufsschule. In: Die berufsbildende Schule (BbSchu), 55, 210–217.

Bernasconi, T. & Böing, U. (2015): Pädagogik bei schwerer und mehrfacher Behinderung. Stuttgart: Kohlhammer.

Bundesagentur für Arbeit (2010): Fachkonzept für Eingangsverfahren und Berufsbildungsbereich in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM). Online unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/fk-eingang-berufsbildung_ba015973.pdf (Abrufdatum: 27.11.2022)

Doose, S. (2012): Persönliche Zukunftsplanung in der beruflichen Orientierung für Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53Grad Nord Agentur und Verlag, 93–111.

Falkenstörfer, S. (2020): Zur Relevanz der Fürsorge in Geschichte und GegenwArt. Eine Analyse im Kontext komplexer Behinderungen. Wiesbaden: Springer VS.

Feuser, G. (2001): Arbeit und Bildung für geistig schwerstbehinderte Menschen. In: W. Jantzen (Hrsg.): Jeder Mensch kann lernen – Perspektiven einer kulturhistorischen (Behinderten-)Pädagogik. Neuwied: Luchterhand, 300–323.

Fornefeld, B. (2010): Alle reden von Bildung für alle – Sind alle noch gemeint? Bildungsanspruch für Menschen mit Komplexer Behinderung. In: O. Musenberg & J. Riegert (Hrsg.): Bildung und geistige Behinderung. Oberhausen: Athena, 260–280.

Greving, H. & Ondracek, P. (2009): Heilpädagogisches Denken und Handeln. Eine Einführung in die Didaktik und Methodik der Heilpädagogik. Stuttgart: Kohlhammer.

doi.org/10.35468/6002-21

Herkner, V. & Pahl, J.-P. (2019): Handlungsorientierung in der Berufsbildung. In: R. Arnold, A. Lipsmeier & M. Ross Hrsg.): Handbuch Berufsbildung. Wiesbaden: Springer VS, 189–203. Online unter: https://link.springer.com/chapter/10.1007/978-3-658-19312-6_17 (Abrufdatum: 27.11.2022)

Hirsch, S. (2006): Das zu fordernde Recht auf berufliche Bildung für Menschen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. In: S. Hirsch & C. Lindmeier (Hrsg.): Berufliche Bildung von Menschen mit geistiger Behinderung. Neue Wege zur Teilhabe am Arbeitsleben. Weinheim/Basel: Kohlhammer, 186–201.

ISB – Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung (2019): Lehrplan für den Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Online unter: https://www.lehrplanplus.bayern.de/sixcms/media.php/119/LehrplanPLUS%20F%C3%B6rderschule%20-%20F%C3%B6rderschwerpunkt%20geistige%20Entwicklung%20-%20Juni%202019.pdf (Abrufdatum: 27.11.2022)

Keeley, C. (2021): Zugänge zur Befragung von Nutzenden. Teilhabe von Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf. In: Werkstatt:Dialog 4/2021, 29–31.

Keeley, Caren (2018a): Teilhabe durch Bildung – Bildung durch Teilhabe: Zugangsmöglichkeiten zur Erwachsenenbildung für Menschen mit Komplexer Behinderung. In: Zeitschrift für Erwachsenenbildung und Behinderung, Heft 1, 2018, 18–29.

Keeley, C. (2018b): Berufliche Bildung als Zugang zur arbeitsbezogenen Lebenswelt. In: W. Lamers (Hrsg.): Teilhabe von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung an Alltag – Arbeit – Kultur. Oberhausen: Athena, 111–127.

Klauß, T. (2019): Inklusion muss man spüren können! Wie können wirklich alle dazugehören? In: N. Maier-Michalitsch (Hrsg.). Leben Pur – Teilhabe und Teilgabe. Menschen mit Komplexer Behinderung bereichern unsere Gesellschaft. Düsseldorf: verlag selbstbestimmtes leben, 8–26.

Klauß, T. (2015): Mit euch doch nicht, oder? Teilhabe und Inklusion von Menschen mit hohem und komplexem Hilfebedarf. Online unter: https://www.ph-heidelberg.de/fileadmin/wp/wp-klauss/Inklusion_und_Teilhabe_von_Menschen_mit_hohem_Unterst%C3%BCtzungsbedarf_Klau%C3%9F__Meckenbeuren_2015.pdf (Abrufdatum: 27.11.2022)

Klauß, T. (2012): Bildungsangebote im Bereich Arbeit und Beschäftigung für Menschen mit hohem Hilfebedarf. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53Grad Nord Agentur und Verlag, 45–68.

Klauß, T. & Lamers, W. (2010): Bildung für Menschen mit geistiger Behinderung – ein unvollständig eingelöstes Menschenrecht. In: O. Musenberg & J. Riegert (Hrsg.): Bildung und geistige Behinderung. Bildungstheoretische Reflexionen und aktuelle Fragestellungen. Oberhausen: Athena, 302–323.

Koller, H.-C. (2014): Grundbegriffe, Theorien und Methoden der Erziehungswissenschaft. Eine Einführung. Stuttgart: Kohlhammer.

Krumme, J., Schmid, J. & Klenk, J. (2009): Berufsbildung. In: Gabler Wirtschaftslexikon. Online unter: https://wirtschaftslexikon.gabler.de/definition/berufsbildung-29275/version-252886 (Abrufdatum: 27.11.2022)

Lamers, W. & Heinen, N. (2006): ‚Bildung mit ForMat' – Impulse für eine veränderte Unterrichtspraxis mit Schülerinnen und Schülern mit (schwerer) Behinderung. In: D. Laubenstein, W. Lamers & N. Heinen (Hrsg.): Basale Berufliche Bildung von SchülerInnen mit Komplexer Behinderung Stimulation. Kritisch-konstruktiv. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, 141–206.

Lamers, W. (2012): Berufliche Bildung und Orientierung von Menschen mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: Leben mit Behinderung Hamburg (Hrsg.): Ich kann mehr! Berufliche Bildung für Menschen mit schweren Behinderungen. Hamburg: 53° Nord Agentur und Verlag, 17–44.

MKJS – Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden – Württemberg (2010): Bildungsplan Schule für Geistigbehinderte. Online unter: https://www.bildungsplaenebw.de/site/bildungsplan/get/documents/lsbw/Bildungsplaene/Bildungsplaene-___SBBZ/SBBZGE/BPL_SchuleGeistigbehinderte_ online_oV.pdf (Abrufdatum: 27.11.2022)

Nicklas-Faust, J. & Scharringhausen, R. (2017): Grundlagen und Kernkonzepte der Heilerziehungspflege – Fachbuch. Berlin: Cornelsen-Verlag.

Pitsch, H.-J. & Thümmel, I. (2005): Handeln im Unterricht. Zur Theorie und Praxis des Handlungsorientierten Unterrichts mit Geistigbehinderten. Oberhausen: Athena.

Riedl, A. (2011): Didaktik der beruflichen Bildung. Stuttgart: Franz Steiner Verlag.

Terfloth, K. & Bauersfeld, S. (2015): Schüler mit geistiger Behinderung unterrichten. Didaktik für Förder- und Regelschule. Stuttgart: UTB.

Terfloth, K. (2011): Arbeitsweltbezogene Bildungsbegleitung von Schüler(inne)n mit schwerer und mehrfacher Behinderung. In: C. Ratz (Hrsg.): Unterricht im Förderschwerpunkt geistige Entwicklung. Fachorientierung und Inklusion als didaktische Herausforderungen. Oberhausen: Athena-Verlag, 355–378.

Voß, N. & Westecker, M. (2009): Feinwerk – Berufsbildung von Menschen mit schwerer Behinderung. In: Impulse 51, 6–11.

Werner, K. & Schleicher, M. (2013): Sinn(en)volle Erwachsenenbildung in Förderstätte und WfbM. In: N. Maier-Michalitsch & G. Grunick (Hrsg.): Leben Pur – Bildung und Arbeit von Erwachsenen mit schweren und mehrfachen Behinderungen. Düsseldorf: Verlag selbstbestimmtes leben, 40–55.

doi.org/10.35468/6002-21

Perspektiven: Zukunft und Alternativen zur Werkstatt

Susanne Maaß, Peter Zentel, Frederik Poppe und Katrina Blach

Teilhabe am Arbeitsleben durch Andere Leistungsanbieter

Für Menschen mit Behinderungen stellt der Zugang zum allgemeinen Arbeitsmarkt eine hohe, vielfach nicht zu überwindende Hürde dar. Um dies zu kompensieren, besteht ein Rechtsanspruch auf Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben nach SGB IX. Das Bundesteilhabegesetz (BTHG) ergänzt diesen Anspruch mit der Maßnahme „Andere Leistungsanbieter" (aLA) (§ 60 SGB IX). Dadurch ist eine neue Möglichkeit entstanden, die für Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung den Zugang zum Arbeitsleben erweitern und flexibilisieren soll. Einschätzungen zu dieser Maßnahme beschreibt dieser Beitrag, in dem empirische Ergebnisse der Autorenschaft einfließen.

Andere Leistungsanbieter: Handlungsalternative zur Werkstatt

Dem Rechtsanspruch „Teilhabe am Arbeitsleben" wird – gerade für Menschen mit zugeschriebener geistiger Behinderung – vorwiegend in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) genüge getan (Fischer & Heger, 2011). Das heißt, die WfbM genießt im Kontext von Menschen mit geistiger Behinderung eine Alleinstellung, da bisher ernsthafte Alternativen fehlten. Im Rahmen des Bundesteilhabegesetzes ist mit der Maßnahme aLA (§ 60 SGB IX) seit 2018 eine neue Möglichkeit entstanden, die für Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung den Zugang zum Arbeitsleben erweitern und flexibilisieren soll (Zentel & Maaß 2021a).
aLA tragen dem mehrjährigen Ansinnen von Leistungsanbietern Rechnung, die bisher Angebote als „Sonstige Beschäftigungsstätten" erbracht hatten und sich eine sozialversicherungsrechtliche Angleichung der Beschäftigten an die Beschäftigten in WfbM wünschten (BAG UB o. J.). Durch die Einführung des BTHG ist die rechtliche Grundlage der „Sonstigen Beschäftigungsstätten" (§ 56 SGB XII) entfallen, was im Artikel 12 Nr.1 des BTHG ausgeführt ist. aLA bieten nun die erwünschte sozialversicherungsrechtliche Angleichung an die WfbM, sind aber, wie unten noch gezeigt wird, freier in der Ausgestaltung der Angebote.
Wie es in der Orientierungshilfe der Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (BAGüS) zu den Leistungen zur Sozialen Teilhabe in der Eingliederungshilfe heißt, wird durch das Konzept der aLA „eine Handlungsalter-

doi.org/10.35468/6002-22

native zur WfbM geschaffen, die sich allerdings wie die WfbM nur auf arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse bezieht. Das Ziel des Art. 27 der UN-BRK, ‚den Lebensunterhalt durch Arbeit zu verdienen' kann daher mit Leistungen nach § 60 SGB IX nicht unmittelbar erreicht werden. Konzeptionell muss aber nachgewiesen werden, dass die Maßnahmen geeignet sind, das Ziel der UN-BRK nicht nur anzustreben, sondern mittelbar auch zu erreichen." (BAGüS 2017, 5)
Es ist zum jetzigen Zeitpunkt noch nicht möglich, abschließend darüber zu befinden, ob mit dieser neu geschaffenen Organisationsform der bundesdeutsche Arbeitsmarkt inklusionsorientiert gestaltet werden kann und damit der Forderung der UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK) nach einem offenen, einbeziehenden und zugänglichen Arbeitsmarkt und Arbeitsumfeld näher kommt oder ob sich nur die Vielfalt der Sonderarbeitsmärkte erweitert.

Was sind Andere Leistungsanbieter?

Andere Leistungsanbieter sind zunächst in vielen Punkten vergleichbar mit einer WfbM. Sie ermöglichen die Teilhabe am Arbeitsleben für Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung und bieten berufliche Bildung und Beschäftigung. Rechtlich geregelt sind sie in den §§ 60 und 111 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX. Zentral ist dabei der neu geschaffene § 60 des SGB IX. Darin wird festgelegt, dass Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung, die Anspruch auf Leistungen nach den §§ 57 (Eingangsverfahren und Bildungsbereich) und 58 (Arbeitsbereich) des SGB IX haben, diesen auch bei einem aLA wahrnehmen können. Das heißt, dass Menschen mit Behinderungen, die ein Recht auf einen Werkstattplatz haben, auch bei einem aLA tätig werden können.
Um als aLA anerkannt zu werden, müssen die Leistungsanbieter im Wesentlichen die Vorgaben der Werkstättenverordnung (WVO) erfüllen. Allerdings wurden einige Ausnahmen festgelegt (§ 60 Abs. 2 SGB IX), damit einer größeren Anzahl an Einrichtungen die Anerkennung ermöglicht werden kann.
Folgende Ausnahmen finden sich in § 60 Abs. 2 SGB IX:
- keine förmliche Anerkennung
- keine Mindestplatzzahl
- keine räumliche und sächliche Ausstattung
- Beschränkung auf berufliche Bildung (§ 57) oder Arbeit (§ 58) möglich
- keine Verpflichtung, Leistungen nach § 57 oder § 58 zu erbringen, wenn und solange die Leistungsvoraussetzungen vorliegen
- keine Anwendung der Regelungen zur Anrechnung von Aufträgen auf die Ausgleichsabgabe und zur bevorzugten Vergabe von Aufträgen durch die öffentliche Hand (vgl. Jürgens 2017)

doi.org/10.35468/6002-22

Ein weiterer, unterscheidender Aspekt wurde 2020 durch den Gesetzgeber ergänzt: Wenn Leistungen ausschließlich in betrieblicher Form erbracht werden, soll ein besserer als der in § 9 Absatz 3 der WVO für den Berufsbildungsbereich oder für den Arbeitsbereich in einer WfbM festgelegte Personalschlüssel angewendet werden.
Ferner wird festgelegt, dass eine einem Werkstattrat vergleichbare Vertretung ab fünf Wahlberechtigten gewählt werden soll, eine Frauenbeauftragte wird ab fünf wahlberechtigten Frauen gewählt, eine Stellvertreterin ab 20 wahlberechtigten Frauen.
Es wird deutlich, dass der Freiheitsgrad und die Flexibilität von aLA im Vergleich zu Werkstätten größer und die Anforderungen grundsätzlich niedriger sind. Allerdings führt die Vorgabe, sich an der WVO zu orieentieren, dazu, dass der Gestaltungsspielraum bei der Konzeption eines aLA trotz der konstatierten Freiheitsgrade begrenzt ist.

Ziele von Anderen Leistungsanbietern

Mit der Einführung der aLA sollen die Optionen für die Teilhabe am Arbeitsmarkt für Menschen mit Behinderung erweitert werden. Man geht davon aus, dass Träger den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt sowie die begleitete Beschäftigung auf sogenannten Außenarbeitsplätzen (oder betriebsintegrierten Arbeitsplätzen) in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes mit aLA besser als mit einer WfbM gestalten können. Sie sollen auch als Instrument genutzt werden, um den Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung zu unterstützen. Dabei kann sowohl das Budget für Arbeit (§ 61 SGB IX) oder ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis auf ein Angebot in einem aLA folgen. Das ist grundsätzlich auch im Rahmen einer WfbM-Beschäftigung möglich, denn auch diese sind verpflichtet, den Übergang von Menschen mit Behinderungen auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu fördern. Allerdings wird dieser Qualitätsmaßstab oft nicht hinreichend erfüllt (Schreiner 2017), die Übergangsquote liegt seit vielen Jahren bei unter einem Prozent. „Die Zulassung neuer Leistungsanbieter ist daher daraufhin zu überprüfen, ob dieser qualitative Maßstab tatsächlich erfüllt wird." (BAGüS 2017, 6) Das Ziel des Gesetzgebers ist also, mit aLA bessere Möglichkeiten zu schaffen, den Werkstattautomatismus zu durchbrechen und Wege auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu bahnen. Dadurch soll ein Beitrag geleistet werden, das Wunsch- und Wahlrecht zu verbessern (vgl. Poppe & Stoffers 2021).

Umsetzungsmöglichkeiten von Anderen Leistungsanbietern

Aufgrund der im § 60 SGB IX formulierten Vorgaben gibt es unterschiedliche Optionen der Ausgestaltung eines aLA. Möglich ist es beispielsweise, einen aLA ähnlich

doi.org/10.35468/6002-22

wie eine WfbM aufzubauen, d. h. sowohl Arbeitsplätze als auch Eingangsverfahren und Berufsbildung anzubieten. Unterschiede zu einer WfbM ergeben sich in einem solchen Setting vor allem durch die Personenzahl, da die Mindestzahl von 120 Beschäftigungsverhältnissen für aLA nicht gilt. Somit können auch deutlich kleinere und spezialisiertere Einrichtungen entstehen. Dabei können sowohl die angebotenen Arbeiten als auch die adressierten Zielgruppen spezifisch sein. Vorstellbar sind beispielsweise aLA, die ausschließlich Menschen mit psychischen Erkrankungen aufnehmen oder aLA, die sich im kulturellen Bereich spezialisieren.

Bei einer sogenannten betrieblichen Umsetzung agieren aLA als Vermittler zwischen Kostenträger und Betrieb. Das bedeutet, dass die Beschäftigten in unterschiedlichen Betrieben arbeiten, aber formal einem aLA angehörig sind und von diesem betreut werden. Die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen erfolgt dann meist als Einzelintegration. Für den jeweiligen Betrieb entstehen keine Personalkosten. Betreuungspersonal und Weiterbildungsaktivitäten werden vom Träger der Maßnahme gestellt bzw. organisiert. Das Modell ist nicht neu, sondern wurde schon unter dem Begriff der virtuellen Werkstatt umgesetzt (vgl. Fischer & Heger 2011, 161ff.). In der Gesetzesbegründung zum BTHG wird die Möglichkeit der betrieblichen Umsetzung explizit angeführt:

„Damit sollen auch kleinere Leistungsanbieter sowie solche, die Maßnahmen der beruflichen Bildung oder eine Beschäftigung nicht in eigenen Räumlichkeiten anbieten, sondern solche Maßnahmen auf Plätzen in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes in der Form von ‚ausgelagerten Bildungs- und Arbeitsplätzen' durchführen, als andere Leistungsanbieter nicht ausgeschlossen sein." (Deutscher Bundestag 2016, 254)

Das heißt, die neue Einrichtungsform aLA zielt explizit darauf ab, solchen Trägern die Möglichkeit zu eröffnen, sich im Kontext der beruflichen Bildung und Arbeit zu betätigen, für welche die Trägerschaft einer WfbM zu aufwändig oder zu komplex wäre.

Gesetzliche Vorgaben und konzeptionelle Ausgestaltung

aLA können in Abstimmung mit dem Leistungsträger seit Januar 2018 Angebote für Menschen mit Behinderungen erbringen. Grundlage hierfür ist eine Leistungsvereinbarung nach § 123ff. SGB IX, die mit dem zuständigen Leistungsträger abgeschlossen werden muss.

Der Anerkennungsprozess für die Einrichtung eines aLA erfolgt in Abhängigkeit der Maßnahme: Je nachdem, welches Angebot geplant ist, muss der Antrag an die Bundesagentur für Arbeit oder an die zuständigen regionalen Eingliederungshilfeträger gerichtet werden. Letztere sind für diejenigen aLA zuständig, die Leistungen nach § 58 SGB IX erbringen, Die Bundesagentur für Arbeit erhält die Anträge für Leistungen nach § 57 SGB IX.

doi.org/10.35468/6002-22

Dadurch, dass die Belange des Arbeitsbereichs von den Trägern der Eingliederungshilfe verwaltet werden, unterscheiden sich die Möglichkeiten, einen Arbeitsbereich im Kontext eines aLA aufzubauen je nach Region erheblich. In Deutschland ist die Eingliederungshilfe bundeslandspezifisch unterschiedlich geregelt. Die Träger sind zum Teil auf örtlicher Ebene, zum Teil auch auf überörtlicher Ebene organisiert. In Bezug auf die Anerkennung von aLA unterliegen sie keinen bundesweit einheitlichen Vorgaben. Die regionale Zuständigkeit in der Eingliederungshilfe kann zu ungleichen Chancen führen, je nachdem, wo die Leistung erbracht werden soll; denn nicht überall scheint die Bereitschaft vorhanden zu sein, neue Träger als aLA anzuerkennen. So gibt es beispielsweise die Forderung, dass für jeden geschaffenen aLA-Platz jeweils ein Platz in einer WfbM abgebaut werden muss, nicht zuletzt auch aus finanziellen Gründen (vgl. Becker 2019, 40). Aufgrund von Hürden wie dieser gibt es Bundesländer, in denen es auch mehr als drei Jahre nach der Einführung der Maßnahme noch keine Anerkennungen für aLA im Arbeitsbereich gibt.
Die Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe und der Eingliederungshilfe hat eine Orientierungshilfe für den Arbeitsbereich erstellt, die die Antragstellung erleichtern soll (BAGüS 2017). Allerdings werden darin im Wesentlichen geltende Bestimmungen zusammengefasst. Eine Anleitung zur Antragstellung findet sich darin nicht.
Von der Bundesagentur für Arbeit liegt ein sogenanntes Fachkonzept vor (BA 2019). Darin werden Vorgaben und Mindeststandards beschrieben, die ein potenzieller aLA für den Berufsbildungsbereich erfüllen muss. Es zeigt sich allerdings, dass dieses Fachkonzept der Bundesagentur eine starke Anlehnung an die WVO aufweist. Die Orientierung an der WVO generiert eine starke konzeptionelle Nähe von aLA zu WfbM und eine Gesamtorientierung an vorhandenen Vorgaben mit wenigen, nicht zwangsläufig positiven Ausnahmen. Dadurch könnten aLA als Konkurrenz zu WfbM bzw. als neoliberales Konzept wahrgenommen werden. Eine Auslegung „im Geiste des BTHG“ und „angemessene Flexibilität“ wäre allerdings notwendig, um die Maßnahme auf die UN-BRK hin ausrichten zu können (vgl. Becker 2019, 38). Diese Vorgaben erschweren insbesondere für kleinere Betriebe die konzeptionelle Flexibilität. Die Konzepte weichen in der Ausgestaltung wesentlich vom Aufbau einer WfbM ab und müssen in einer der Gründungsidee widersprechenden Form angepasst werden.

Aktuelle Situation

In der Online-Datenbank Rehadat sind 88 Träger als Andere Leistungsanbieter anerkannt (Rehadat 2022a). Im Vergleich dazu sind von Rehadat 891 Werkstätten für Menschen mit Behinderung (Rehadat 2022b) und 1020 Inklusionsbetriebe gelistet (Rehadat 2022c).

doi.org/10.35468/6002-22



Abb.1: Verteilung der aLA in Deutschland (N=88, Stand: 1.12.2022) (Poppe & Blach 2022a)

Da aLA im Gegensatz zu WfbM in der Regel nur wenige Menschen beschäftigen, haben sie bisher lediglich eine marginale Bedeutung im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben. Mögliche Gründe für die bislang geringe Anzahl von aLA sollten durch wissenschaftliche Begleitung frühzeitig identifiziert werden. Im Folgenden werden, basierend auf aktuellen empirischen Studien der Autor:innen, erste Erkenntnisse zu den Motiven, Formen und Erfahrungen vorgestellt, auf deren Grundlage mögliche Hürden für ein Angebot von aLA gefolgert werden können.

doi.org/10.35468/6002-22

Erste Erfahrungen von Anderen Leistungsanbietern

Bislang gibt es nur wenige wissenschaftliche Studien zu aLA. Die Einrichtungsform wird zwar von der Umsetzungsbegleitung des BTHG mit erfasst, allerdings findet in diesem Rahmen keine spezifische Forschung statt, vielmehr werden aktuelle Entwicklungen deskriptiv gespiegelt und Fragen beantwortet. In den folgenden Teilen des Artikels fließen Ergebnisse von vier empirischen Studien der Autor:innen ein, in denen erste Erkenntnisse zu der aktuellen Situation von aLA in Deutschland vier Jahre nach der rechtlichen Einführung der Angebote untersucht wurden. So haben Zentel und Maaß 2021 vier Geschäftsführer:innen von Trägern interviewt, die bereits als aLA arbeiten. Ziel der Erhebung war es, Erkenntnisse über deren Erfahrungen mit der Maßnahme zu gewinnen sowie einen Überblick über verschiedene Umsetzungsmöglichkeiten zu erhalten (nachfolgend referenziert als Zentel & Maaß 2021b). Von November 2021 bis Januar 2022 wurde von Zentel und Maaß ein Online-Fragebogen (offene und geschlossene Fragen) an alle in Rehadat gelisteten aLA (Stand: November 2021 n=60; Rücklaufquote 55% aus 11 Bundesländern) verteilt. Damit sollten eigene Erfahrungen als aLA erhoben werden (nachfolgend zitiert als Zentel & Maaß 2022). Poppe und Blach koordinierten eine Studie, in der qualitative Telefoninterviews mit aLA Fachkräften durchgeführt wurden (Stand: Januar 2022 n=67; Rücklaufquote 66% aus 13 Bundesländern). Ziel war eine Ist-Stand-Erhebung mit dem Fokus auf Hürden im Zulassungsprozess sowie einer möglichen Inklusionsorientierung von aLA (nachfolgend zitiert als Poppe & Blach 2022a). Zudem führten Poppe und Blach eine Einzelfallstudie durch, in der die Perspektive von aLA Beschäftigten im kulturellen Bereich fokussiert wurde (nachfolgend zitiert als Poppe & Blach 2022b).

Settings

Die meisten aLA sind sehr kleine Einrichtungen mit weniger als 10 Teilnehmer:innen pro Bereich (Eingangsverfahren, Berufsbildungsbereich/Arbeitsbereich) (Zentel & Maaß, 2022). Das heißt, zumindest zum jetzigen Zeitpunkt haben aLA nur eine marginale Bedeutung im Kontext der Teilhabe am Arbeitsleben. Bei einem Großteil der aLA wird die sogenannte betriebliche Umsetzung realisiert: Im Kontext des Eingangsverfahrens und des Berufsbildungsbereichs sind es 64%, im Arbeitsbereich sogar 74% (ebd.). Bei den meisten Trägern, die eine betriebliche Umsetzung gewählt haben, können die Teilnehmenden grundsätzlich in allen beruflichen Sektoren arbeiten. Orientiert an den jeweiligen Wünschen wird ein „passender" Betrieb gesucht. Die häufigsten Arbeitsbereiche sind unter anderem Garten- und Landschaftsbau, Gastronomie, Hauswirtschaft/Reinigung sowie das Holzhandwerk. Darüber hinaus werden beispielsweise auch Druckereien, Webereien, Kfz-Werkstät-

doi.org/10.35468/6002-22

ten oder e-Comerce erwähnt (ebd.). Zudem bestehen große Potenziale im kulturellen Bereich (Poppe & Blach 2022b). Die Träger bieten somit ein breites Spektrum an Möglichkeiten an, in denen die Teilnehmer:innen arbeiten können.

Der Vermittlung in einen Betrieb geht in der Regel ein individualisierter Auswahlprozess voraus. In einem Gespräch wird nach den individuellen Interessen gesucht. „Wir fragen unsere Teilnehmer immer: Was willst du, was kannst du, worauf muss ein Betrieb Rücksicht nehmen?" Der zukünftige Betrieb soll den Vorstellungen der Interessierten entsprechen. Zudem wird das nahe und erweiterte Umfeld für das Aufnahmegespräch hinzugezogen. „Wir reden auch mit dem Arzt, mit Lehrern, mit Anleitern aus der Werkstatt, mit Eltern, mit gesetzlichen Betreuern. Wir sammeln ganz viele Informationen, dann starten wir die Akquise". Im Voraus werden in der Regel Praktika gemacht, damit sich die Betriebe und die potenziellen Teilnehmer:innen kennenlernen können. Erst nach einer erfolgreichen Vermittlung wird die Person in die Maßnahme aufgenommen. Der Träger kümmert sich um die Vermittlung der Menschen mit Behinderungen und übernimmt die vorgeschriebenen Weiterbildungsmaßnahmen (Zentel & Maaß 2021b).

Die Akquise von Betrieben, mit denen kooperiert wird, funktioniert meist auf der Grundlage langjähriger Beziehungen: „Die Betriebe kennen uns seit vielen Jahren durch die Ausbildungsberufe, die wir auch anbieten. Und die wissen, dass wir ein verlässlicher Partner sind". Gibt es diese Kontakte nicht, begegnet man häufig Skepsis gegenüber dem Personenkreis. Es bestehen Vorurteile darüber, ob die Menschen in der Lage sind, genug Arbeitsleistung für den Betrieb zu erbringen. Die Aufgabe der Träger ist es, als Vermittler diese Sorgen abzubauen, um Arbeitsmöglichkeiten zu schaffen (ebd.).

Gerade in der betrieblichen Umsetzung, so wird es in den Interviews deutlich, macht sich die fehlende Anpassung des Personalschlüssels negativ bemerkbar:

> „Der Gesetzgeber hat also eigentlich von Anfang an einen Fehler gemacht. Der Gesetzgeber hat im Gesetz nicht festgehalten, […] dass das Ganze auch betrieblich umzusetzen ist. Und der Gesetzgeber hat dann einfach die WVO von 1980 parallel hingelegt und […] hat gesagt, okay, das nennt sich jetzt AL und fertig".

Zwar wurde – wie oben dargestellt – eine Anpassung im Gesetz für den Personalschlüssel vorgenommen, dennoch ist dieser wenig flexibel für andere Auslegungsformen der aLA (Zentel & Maaß 2021b).

Motivation

Es lassen sich unterschiedliche motivationale Stränge identifizieren, die zu der Gründung eines aLA geführt haben.

Eine wesentliche Motivation ist die stärkere Inklusionsorientierung und die mit der betrieblichen Umsetzung mögliche Einbettung in den Sozialraum (Zentel & Maaß

doi.org/10.35468/6002-22

2022, Poppe & Blach 2022a). „Wir können Inklusion nicht umsetzen, wenn wir immer weiterhin Sonderarbeitsmärkte für Menschen mit Behinderung bereithalten und nicht den allgemeinen Arbeitsmarkt. Die Zugänge zum allgemeinen Arbeitsmarkt müssen dringend verbessert werden." (Zentel & Maaß 2021b)
Einige Träger haben bereits Erfahrung mit dem Persönlichen Budget, mit der Unterstützten Beschäftigung, als Träger einer Sonstigen Beschäftigungsstätte oder auch als WfbM. In diesen Fällen liegt die Motivation meist darin begründet, die Angebotspalette zu erweitern, um individuell passende Arbeitsmöglichkeiten schaffen zu können und mehr Wahlmöglichkeiten und Kompetenzorientierung für den Personenkreis zu ermöglichen bzw. umzusetzen (Zentel & Maaß 2022). Die neue Maßnahme wird als Schnittstelle zwischen der Werkstattbeschäftigung und dem allgemeinen Arbeitsmarkt gesehen. Zudem erhalten die Beschäftigten in betrieblichen Umsetzungen die Möglichkeit, trotz dauerhafter Erwerbsminderung im Alltag eines regulären Betriebes mitarbeiten zu können (Zentel & Maaß 2021b).
Ein befragter Träger hat bereits Teilnehmer:innen über das Budget für Arbeit aufgenommen. Seine Motivation, aLA zu werden, lag darin, dass dadurch eine größere Rechtssicherheit gewährleistet ist. Das gilt sowohl für die Teilnehmenden als auch für den Kostenträger (ebd.).

Anerkennungsprozess

Der Anerkennungsprozess zum aLA stellt aktuell noch die größte Hürde für Träger dar. Es wird generell von langen Verhandlungen berichtet, wie zwei der Studien unabhängig voneinander zeigen. Laut Zentel & Maaß (2022) liegt der Anerkennungsprozess im Kontext des § 57 bei etwa 1,5 Jahren, im Kontext des § 58 dauert es teils sogar länger als 2 Jahre. Poppe & Blach (2022) haben nach Selbstauskunft der Befragten eine durchschnittliche Zulassungsdauer von 1,3 Jahren erhoben (siehe Abb. 2).

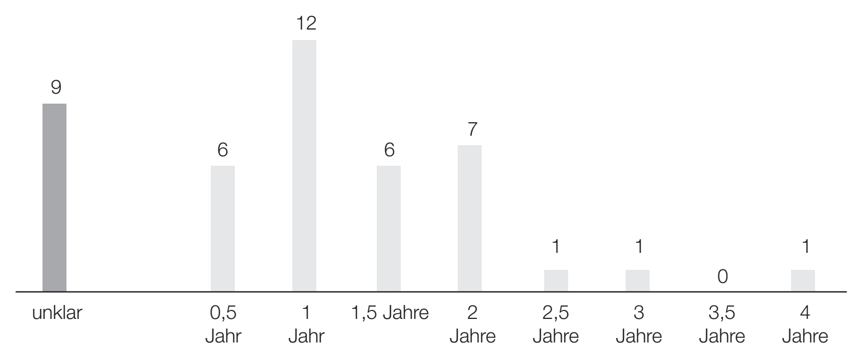


Abb.2: Dauer der Antragstellung bis zur Zulassung als aLA nach Selbstauskunft der Befragten (N=43) (Poppe & Blach 2022a)

doi.org/10.35468/6002-22

Eine so lange und arbeitsaufwendige Antragstellung ist extrem kostenintensiv. In dieser Zeit muss bereits Personal vorgehalten werden, das mit der Antragstellung beschäftigt ist. Bei der Prüfung des Konzeptes durch den Kostenträger müssen zudem Räumlichkeiten vorhanden sein, die für die Teilnehmer:innen später zur Verfügung stehen werden. Diese beiden Aspekte sind Kostenfaktoren, die über den Zeitraum bis zu einer Zulassung anfallen. Hierdurch ist es für neue Träger, die weder über Vorerfahrungen noch über Ressourcen verfügen, schwer, einen aLA zu gründen. Die befragten Träger konnten diese Gelder aus vorherigen oder weiterhin ausgeführten Tätigkeiten vorweisen. Ein Träger hat die Anerkennungsphase mithilfe von Kapital aus einer Stiftung bestritten. Die Interviewten gehen davon aus, dass Träger eine finanzielle Sicherheit von etwa einem Jahr aufweisen müssen, um laufende Kosten während des Anerkennungsprozesses decken zu können (Zentel & Maaß 2021b).
Neben der zeitlichen und finanziellen Belastung in der Gründungsphase gibt es auch Unsicherheiten im Hinblick auf die schriftliche Fassung der Anträge, also genaue Formulierungen, die wichtig sind, um eine Anerkennung zu erhalten (Zentel & Maaß 2022).
Hilfreich für eine Zulassung kann ein Zusammenschluss mit anderen Trägern sein. Ein Befragter hat mit den Kostenträgern im Verbund verhandelt, um eine bessere Grundlage zu haben.

> „Dann haben wir gesagt okay, wir reichen dieses Konzept bei der Agentur für Arbeit nicht von uns aus ein, sondern machen das in diesem Trägerzusammenschluss. Auch um die Möglichkeit zu haben, anders mit der Agentur für Arbeit verhandeln zu können." (Zentel & Maaß 2021b)

Eine Anerkennung scheint unter anderem davon abhängig zu sein, wie aufgeschlossen die Leistungs- und Kostenträger des jeweiligen Bundeslandes für die Maßnahme sind. Die Befragten äußern dabei unterschiedliche Erfahrungen. Die Zulassungsbereitschaft bewegt sich zwischen „sehr verhalten" und „ausgesprochen kooperativ" (Zentel & Maaß 2021b). Ähnlich sieht es mit dem Beratungsangebot während der Phase der Antragstellung aus. Die Beratung durch den Kostenträger wurde von Antragstellenden ambivalent erlebt: von „hilfsbereit" und „kooperativ" bis zu „skeptische Haltung" und „kein Verständnis" (Zentel & Maaß 2022). Vor allem bei einer betrieblichen Umsetzung sprechen die Befragten von Skepsis. Gerade, wenn neue Maßnahmen wie bspw. eine Einzelintegration erfolgen sollen, so einer der Befragten, trfft man auf wenig Verständnis seitens der Agentur für Arbeit, da es nicht dem bisherigen Vorgehen entspricht, einen Arbeitsplatz für viele Personen gleichzeitig zu schaffen, wie es in der WfbM der Fall ist (Zentel & Maaß 2021b).
Es gibt aber durchaus Träger, bei denen der Kontakt von Beginn an als positiv und wertschätzend beschrieben wird. Die Zusammenarbeit mit dem Bezirk, den Behörden und der Agentur für Arbeit geschehe dort mit großem Wohlwollen und großer Offenheit der Maßnahme gegenüber. Zwar treten auch hier längere Bearbeitungs-

zeiten aufgrund der Neuartigkeit und fehlenden Erfahrung mit der Maßnahme auf. Dennoch wird die Aufgeschlossenheit der Kostenträger und deren Wille, Anträge der Träger zu fördern, als positiver Faktor für den Anerkennungsprozess wahrgenommen (ebd.).
Es zeigen sich demnach große regionale Unterschiede in Bezug auf die Offenheit der Leistungs- und Kostenträger, so dass bei gleicher Rechtslage der Erfolg eines Anerkennungsverfahrens von der Bereitschaft und Offenheit des einzelnen Bundeslandes abhängt. Nicht zuletzt deshalb gibt es bisher Bundesländer, in denen es bisher keine aLA gibt (siehe Abb. 1).
Auch über die Gründungsphase hinaus bestehen bisher wirtschaftliche Risiken beim Betrieb eines aLA. Durch die gesetzliche Bindung an die WVO sind begleitende Dienste in vollem Umfang zu gewährleisten, obwohl ihre Refinanzierung durch eine hohe Teilnehmer:innen-Zahl nicht gewährleistet werden kann. Die Betriebe sind – anders als WfbM – nicht von der Mehrwertsteuer befreit. Auch die fehlende Ausgleichsabgabe und das Wegfallen einer bevorzugten Vergabe durch den öffentlichen Dienst ist bisher nicht berücksichtigt worden.

Inklusionsorientierung

Poppe und Blach untersuchten, ob aLA als inklusionsorientierte Organisationen betrachtet werden können. Nach Selbstauskunft bezeichnen sich fast alle aLA als inklusionsorientiert. Ihr Ziel ist es, Menschen mit Behinderung auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln bzw. Maßnahmen zu ergreifen, diesen Prozess vorzubereiten. Vermittlung und Übergangsprozesse nehmen in einigen Konzepten eine zentrale Rolle ein. Die Mehrheit der aLA (26 von 44 Befragten) gibt an, dass die Möglichkeit besteht, in ihrem Betrieb an einem Zertifizierungsprogramm teilzunehmen. Alle Betriebe, die eine Zertifizierung anbieten, arbeiten (auch) im Berufsbildungsbereich (Poppe & Blach 2022a). Die Art der Zertifizierung variiert stark: von informellen Bestätigungen über Qualifizierungsbausteine wie Heckenschnitt und Gabelstapler-Führerschein bis hin zu IHK-zertifizierten Ausbildungsteilen. Inwiefern die Zertifizierungen in der momentanen Ausgestaltung dazu beitragen, einen Übergang auf den ersten Arbeitsmarkt zu erleichtern, gilt es zu überprüfen. Es sollten in jedem Fall Standards etabliert werden, die eine langfristige Teilhabe am Arbeitsleben garantieren und die im besten Fall eine überregionale Gültigkeit besitzen.
Dem in der UN-BRK geforderten Wunsch- und Wahlrecht des Arbeitsplatzes wird durch die Gründung von aLA nachgekommen. Da aLA bislang jedoch noch nicht annähernd flächendeckend existieren, tragen die Institutionen nur punktuell zur Verbesserung des Wunsch- und Wahlrechts bei.
Eine Einzelfallstudie (Poppe & Blach 2022b) zeigt zudem die Bemühungen eines aLA, Begegnungssituationen im Sozialraum zu schaffen. Durch öffentlichkeits-

doi.org/10.35468/6002-22

wirksame Veranstaltungen und lokale Kooperationen werden Vernetzungen in der direkten Nachbarschaft gefördert, und die Sichtbarkeit des aLA wird erhöht.
Es lässt sich feststellen, dass die Haltung in Bezug auf Inklusion in vielen Anderen Leistungsanbietern positiv ist. Nun gilt es zu beobachten, ob sich das Wunsch- und Wahlrecht durch weitere Gründungen in Deutschland verbessern lässt und ob die eigenen Ziele erreicht werden, Menschen mit Behinderung mittelfristig auf den ersten Arbeitsmarkt zu vermitteln (Poppe & Blach 2022a; Poppe & Blach 2022b).

Akquise von Teilnehmenden

Akquise muss nicht nur beim Aufbau eines aLA betrieben werden; sie stellt einen wesentlichen Aspekt im Aufgabenbereich der Fachkräfte dar. So gilt es einerseits, Menschen mit Behinderung über die Möglichkeiten eines aLA zu informieren, andererseits – für im aLA Beschäftigte – Praktikumsplätze oder gar Vermittlungsoptionen auf den ersten Arbeitsmarkt zu organisieren. Somit muss es aLA gelingen, Kontakte zu Firmen des ersten Arbeitsmarktes zu knüpfen und zu pflegen. Wenn aLA inklusionsorientiert arbeiten, entsteht ein weitaus höheres Maß an Fluktuation als im Kontext von WfbM. Für diese Aufgabe erwägen einige Institutionen den Einsatz von Berufsbegleiter:innen oder Bildungsberater:innen (Poppe & Blach 2022a).
Um nach der Anerkennung als aLA arbeiten zu können, ist es günstig, wenn Träger bereits in der Region bekannt sind. Wenn der Erfolg einer Maßnahme z. B. durch eine gelungene Öffentlichkeitsarbeit publik wird, steigt die Anzahl der Nachfragen, da offenbar viele Menschen mit Behinderungen eine Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen suchen. Über soziale Netzwerke können potenzielle Interessent:innen auf das Angebot aufmerksam gemacht werden. Als Beispiele werden YouTube-Videos, TikTok-Videos sowie Werbung über das Fernsehen, die örtliche Zeitung oder das Radio genannt (Zentel & Maaß 2021b). Da es im allgemeinen Kulturbetrieb wenig Ausbildungs- und Arbeitsmöglichkeiten für kulturbegabte Menschen mit Behinderung gibt, kann der aLA als eine Organisationsform betrachtet werden, die im Stande ist, diese Lücke zu schließen. Hier lässt sich beispielsweise der künstlerische Produktionsbereich mit Service und Dienstleistung verbinden (Poppe & Blach 2022b).

Verbesserungsmöglichkeiten von aLA

Die angeführten Schwierigkeiten legen nahe, dass die Rahmenbedingungen von aLA angepasst werden müssen, damit sie eine echte Alternative zu Werkstätten bilden können.

doi.org/10.35468/6002-22

Die befragten Träger nennen verschiedene Lösungswege für eine Verkürzung des Anerkennungsprozesses sowie für einen Abbau der Hürden bei der Zulassung. Grundsätzlich halten sie aber eine genaue Prüfung für Unerlässlich:

> „Insofern finde ich es gut, dass nicht die Tankstelle um die Ecke sagen kann, ich werde jetzt auch aLA, und kann dann vielleicht bestimmte qualitative Sachen einfach gar nicht so vorhalten oder anbieten." (Zentel & Maaß 2021b)

Noch nicht ausreichend sehen die Befragten die Anpassungen der gesetzlichen Grundlage in Bezug auf den Betreuungsschlüssel. Es ist die Aufgabe der Mitarbeiter:innen, Menschen mit Behinderungen an ihren individuellen Arbeitsorten zu besuchen und ihre Tätigkeit zu begleiten. Dabei muss mehr Zeit aufgewendet werden, um alle Betriebe anzufahren und den je individuellen Bedürfnissen gerecht zu werden. Der Bedarf an Personal ist deshalb mit einer institutionalisierten Maßnahme wie die der WfbM nicht vergleichbar. Deshalb müsste ein höherer Personalschlüssel ermöglicht werden. Der 2020 hinzugefügte Passus im § 60 SGB IX ist dafür nicht ausreichend. Die Verpflichtungen durch die UN-BRK und die Entwicklungstendenzen hin zu individuellen Arbeitslösungen für Menschen mit Behinderungen verstärken die Notwendigkeit einer grundlegenden Reformierung der WVO (ebd.).

Hierzu findet sich auch Kritik in der Fragebogenstudie. Dort wird der Wunsch nach einer Entkopplung von den Bedingungen der WVO laut, vor allem in Bezug auf die räumlich-sächliche Ausstattung, den Personalschlüssel sowie die geforderte Qualifikation der Mitarbeiter:innen (Zentel & Maaß 2022). Insbesondere bei einer betrieblichen Umsetzung arbeiten die betreuenden Kräfte der aLA ausschließlich pädagogisch, weshalb andere qualifikatorische Anforderungen an sie gestellt werden müssten, als in der WVO gefordert (Zentel & Maaß 2021b). Als Beispiel können die oben erwähnten Berufsbegleiter:innen oder Bildungsberater:innen genannt werden (Poppe & Blach 2022a).

Ein weiteres Problem, welches immer wieder kritisch angemerkt wird, ist die geringe Entlohnung der Beschäftigten, die teils unter der von Werkstattmitarbeiter:innen liegt. Hier müssten Regelungen gefunden werden, die zu einer angemessenen Entlohnung beitragen würden.

Als wichtig wird ferner der Ausbau eines Netzwerks aller aLA beschrieben, um als Interessensgemeinschaft stark aufzutreten und Veränderungen anstoßen zu können (Zentel & Maaß 2022). Dieser Tenor zeigt sich auch in den Interviews. Darin wird neben Reformen in der WVO der Wunsch nach Verbünden geäußert, in denen die Träger die Möglichkeit haben, sich auszutauschen und Erfahrungen zu teilen. In Niedersachsen gibt es nach Aussage der Befragten bereits einen derartigen Zusammenschluss; dies soll nun auch in anderen Regionen geschehen. Ein Verbund könnte interessierte Träger auch bei der Erstellung eines Antrags unterstützen.

> „Was viele abschreckt ist dieser lange Prozess. Also ein Konzept zu erarbeiten und sich damit auseinanderzusetzen und es zu finanzieren. Das ist ein sehr langer Prozess. Wenn man das

doi.org/10.35468/6002-22

> nicht gemeinsam macht, wenn man sich nicht verständigt, wenn man nicht in einer Arbeitsgruppe daran gemeinsam arbeitet, dann wird es allein sehr schwer". (Zentel & Maaß 2021b)

Als erste bundesweite Interessengemeinschaft hat sich unter dem Dach der Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB) das Forum „Andere Leistungsanbieter (§ 60 SGB IX)" gegründet.
Insgesamt wird der Wunsch zum Ausdruck gebracht, dass Hürden gesenkt und eine Offenheit für innovative Konzepte bei den Kostenträgern vorherrschen würden (Zentel & Maaß 2022). Ähnlich wird dies in den Interviews beschrieben: Den Sozialleistungsträgern fehle die „innere Haltung und der Wille, was zu bewegen". Sie arbeiten getrennt voneinander und sind nicht in der Lage, bedarfsorientiert zu agieren und zu entscheiden. Die Zuständigkeit und das Budget stehen an oberster Stelle. Diese Haltung erschwert innovative Prozesse (Zentel & Maaß 2021b).

Fazit

Das neue Angebot des Anderen Leistungsanbieters hat das Potenzial, den Arbeitsmarkt für Menschen mit dauerhafter Erwerbsminderung zu erweitern und inklusive Optionen zu schaffen. Aktuell – und das zeigen die empirischen Daten – wird das Potenzial jedoch noch nicht ausgeschöpft bzw. kann sich aufgrund von engen Beschränkungen nicht entfalten. Es bleibt zu hoffen, dass in den nächsten Jahren von Seiten des Gesetzgebers und der Kostenträger die nötigen Anpassungen vorgenommen werden, so dass es für weitere Träger möglich wird, neue Angebote flächendeckend aufzubauen. Hinzukommen muss ferner auch eine Verbesserung bei der Entlohnung, um zumindest eine Gleichstellung mit Mitarbeiter:innen einer WfbM zu erreichen.

Literatur

Becker, M. (2019): „Andere Leistungsanbieter" statt Werkstatt. In: RP Reha 6 (1), 36–41. Online unter: http://www.soziale-landwirtschaft.de/fileadmin/media/soziale-landwirtschaft.de/PDF/Publikationen_und_Materialien/Fachzeitschriften_und_Bücher/RP_Reha_1_2019_Becker.pdf (Abrufdatum: 17.11.2022)

BA – Bundesagentur für Arbeit (Hrsg.) (2020): Fachkonzept für Eingangsverfahren/Berufsbildungsbereich bei anderen Leistungsanbietern. Online unter: https://www.arbeitsagentur.de/datei/FK-Eingang-Berufsbildung_ba015973.pdf (Abrufdatum: 17.11.2022)

BAGüS – Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe (Hrsg.) (2017): Orientierungshilfe zu den (neuen) Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben ab 01.01.2018. Online unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/22_2017an.pdf (Abrufdatum: 17.11.2022)

BAG UB – Bundesarbeitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (o. J.): Informationen zu „Anderen Leistungsanbietern" als Alternative zu Werkstätten für behinderte Menschen. Online unter: https://www.bag-ub.de/seite/428579/andere-leistungsanbieter.html (Abrufdatum: 17.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-22

Deutscher Bundestag (2016): Drucksache 18/9522. Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Teilhabe und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderungen (Bundesteilhabegesetz – BTHG). online unter: https://dserver.bundestag.de/btd/18/095/1809522.pdf (Abrufdatum: 17.11.2022)

Fischer, E. & Heger, M. (Hrsg.) (2011): Berufliche Teilhabe und Integration von Menschen mit geistige Behinderung: Abschlussbericht der wissenschaftlichen Begleitung zum Projekt „Übergang Förderschule-Beruf". Oberhausen: ATHENA-Verlag.

Jürgens, A. (2017): Das BTHG als Reform der beruflichen Teilhabe. Auswirkungen auf die Werkstätten für behinderte Menschen. In: Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marburg: Bundesvereinigung Lebenshilfe.

Poppe, F. & Stoffers, N. (2021): Arbeitsplätze für Künstler*innen mit Assistenzbedarf. In: Teilhabe durch Arbeit. Ergänzbares Handbuch zur beruflichen Teilhabe von Menschen mit Behinderung. Marbug: Bundesvereinigung Lebenshilfe.

Poppe, F. & Blach, K. (2022a): Andere Leistungsanbieter – Qualitative Telefoninterviews mit aLA-Fachkräften in Deutschland.

Poppe, F. & Blach, K. (2022b): Das Kunsthaus kaethe:k als Anderer Leistungsanbieter – eine Einzelfallstudie aus der Perspektive von aLA-Beschäftigten und -Fachkräften im kulturellen Bereich.

Rehadat (2022a): Rehadat-Adressen. Andere Leistungsanbieter nach dem BTHG. Online unter: https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/andere-leistungsanbieter-nach-bthg/index.html?query=%28anderer%20Anbieter%29&filter=%28art_adr%3A%28%22anderer%20Anbieter%22%29%29%20AND%20doc_type%3AADR&listtitle=Andere%20Leistungsanbieter&mode=list (Abrufdatum: 17.11.2022)

Rehadat (2022b): Rehadat-Adressen. Werkstätten für behinderte Menschen. Online unter: https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/werkstaetten-fuer-behinderte-menschen/ (Abrufdatum: 17.11.2022)

Rehadat (2022c): Rehadat-Adressen. Inklusionsbetriebe. Online unter: https://www.rehadat-adressen.de/adressen/arbeit-beschaeftigung/inklusionsbetriebe/(Abrufdatum: 17.11.2022)

Schreiner, M. (2017): Wirkungen der Teilhabe am Arbeitsleben. Die Werkstatt aus Sicht der Beschäftigten. In: Werkstatt:Dialog, 3/2017.

Zentel, P. & Maaß, S. (2021a): Andere Leistungsanbieter – Eine Alternative zur Werkstatt? In: Teilhabe, 60 (4), 148–152. Online unter: https://www.lebenshilfe.de/fileadmin/Redaktion/PDF/Teilhabe/Teilhabe_4_2021_Seite148–152_PeterZentel_SusanneMaass_AndereLeistungsanbieter.pdf (Abrufdatum: 19.11.2022)

Zentel, P. & Maaß, S. (2021b): Interview Studie mit Geschäftsführern von Anderen Leistungsanbietern.

Zentel, P. & Maaß, S. (2022): Fragebogenerhebung (Online) von Anderen Leistungsanbietern.

doi.org/10.35468/6002-22

Andrea Seeger

Budget für Arbeit – Zauberformel für Inklusion?

Das Budget für Arbeit ist als unterstützendes Instrument zur beruflichen Inklusion und Alternative zur Werkstatt für behinderte Menschen (WfbM) insbesondere für den Personenkreis der Werkstattbeschäftigten gedacht. Der folgende Beitrag setzt sich mit Chancen, Hemmnissen und Gelingens-Faktoren aus Sicht der Praxis auseinander.

Einführung

Seit 1.1.2018 gibt es für ca. 270.000 Menschen mit Behinderungen, die im Arbeitsbereich einer WfbM arbeiten, grundsätzlich die Möglichkeit, ein Budget für Arbeit als Alternative zur Arbeit in der Werkstatt zu beantragen. So arbeiteten laut einer Mitgliederbefragung der Bundesarbeitsgemeinschaft WfbM (BAG WfbM) in 2019 266.821 Menschen im Arbeitsbereich der WfbM. Zählt man die Teilnehmer:innen des Berufsbildungsbereichs und die Nicht-Mitglieder der BAG WfbM dazu, arbeiten über 300.000 Menschen in WfbM (BAG WfbM 2021). Menschen, die in einer WfbM als sogenannte „Beschäftigte" arbeiten, beziehen monatlich ein Arbeitsentgelt, das von den Werkstätten ausbezahlt wird. Das durchschnittlich gezahlte Arbeitsentgelt betrug im Jahr 2019 gerade einmal 220,28 € (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik u.a. 2021). Daneben gibt es einen Anspruch auf Grundsicherung, sofern der Lebensunterhalt nicht aus eigenen Mitteln bestritten werden kann. Mit Hilfe des Budgets für Arbeit werden sozialversicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse direkt mit Arbeitgebern geschlossen, die tariflich bzw. ortsüblich entlohnt werden. Es muss mindestens der gesetzliche Mindestlohn bezahlt werden.

Zum Budget für Arbeit

Gesetzlich geregelt ist das Budget für Arbeit in § 61 SGB IX. Hier werden die Anspruchsberechtigten und Rahmenbedingungen genannt (Abs. 1), es wird der Begriff „Lohnkostenzuschuss" erläutert (Abs. 2), und Ausschlusskriterien werden aufgezeigt (Abs. 3) sowie weitere Informationen zum Bezug des Budgets gegeben.

doi.org/10.35468/6002-23

Mit der Einführung des Budgets für Arbeit ist aus Sicht der Autorin zunächst auf dem Papier ein großer politischer Wurf gelungen. Menschen mit Behinderungen, die bislang in der Regel als nicht vermittelbar galten, bekommen dadurch erhöhte Chancen auf eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung im allgemeinen Arbeitsmarkt. Zudem wird ihr Wunsch- und Wahlrecht damit gestärkt. Zusätzlich ist durch die gesetzliche Verankerung eine Abkehr von bisherigen Regelungen getroffen worden: Ein dauerhafter Anspruch auf Lohnkostenförderung und Assistenzleistungen ist erstmals förderungsrechtlich geregelt. Außerdem ist infrage gestellt, dass Menschen mit Behinderungen nur eine kurzfristige und degressive (abnehmende) Förderung benötigen würden.

Teilhabe am Arbeitsleben ist wichtig und verbrieftes Recht durch die UN-Behindertenrechtskonvention (UN-BRK), aber Teilhabe am Arbeitsleben bewirkt auch keine rehabilitativen Wunder, durch die behinderungsbedingte Einschränkungen kurzfristig verschwinden. Insofern stellt die mögliche Dauerhaftigkeit der Förderung einen längst überfälligen Quantensprung in der bisherigen Fördersystematik dar.

Trotzdem sind die Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen in den letzten vier Jahren seit der Einführung des Budgets für Arbeit nicht in erheblichem Maße gestiegen. Laut dem BAGüS-Kennzahlenvergleich 2022 wurden 1.679 Personen gemeldet, die zum Stichtag 31.12.2020 ein Budget für Arbeit erhielten (Con_sens & BAGüS 2022, 8). Die Übergangszahlen aus WfbM liegen damit weiterhin bei unter 1%.

Es stellt sich die Frage, warum das Instrument „Budget für Arbeit" die Erwartungen an höhere Inklusionszahlen bislang nicht erfüllt. Liest man den Gesetzestext des § 61 SGB IX aufmerksam, stellt man fest, dass das Budget für Arbeit im Absatz 1 als Alternative zum Arbeitsbereich der WfbM gedacht ist, sofern „von einem privaten oder öffentlichen Arbeitgeber ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis mit einer tarifvertraglichen oder ortsüblichen Entlohnung angeboten wird".

In der Praxis wird es wohl kaum vorkommen, dass ein Arbeitgeber bzw. eine Arbeitgeberin an die Tür eines Menschen mit Behinderung klopft und einen Arbeitsvertrag anbietet. In der Regel suchen Arbeitgeber:innen ihre Bewerber:innen nicht in einer WfbM, sondern in erster Linie über Stellenportale und auf der Basis von ausgeschriebenen Stellenprofilen. Die regulären Anforderungen dieser Stellenprofile sind erfahrungsgemäß orientiert an Ausbildungsberufen und fordern bestimmte Schulabschlüsse, Studienabschlüsse, Berufserfahrungen und Qualifikationen. Das sind Anforderungen, die der Personenkreis, der Anspruch auf einen Werkstatt-Platz im Arbeitsbereich nach § 58 SGB IX hat, in aller Regel nicht, noch nicht oder noch nicht wieder erfüllen kann. Wenn dem so wäre, würde die Person vom Kostenträger nicht in eine WfbM empfohlen worden sein.

doi.org/10.35468/6002-23

Lösungsvorschläge zum Gesetz

Hier sollte das Gesetz einen Zusatz erhalten, der besagt, dass Beschäftigten aus WfbM, die den Wunsch haben, bei einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarkts über das Budget für Arbeit angestellt zu werden, eine zielgerichtete und personenzentrierte Unterstützung durch qualifiziertes Fachpersonal an die Seite zu stellen ist, damit sie sich bei einem Arbeitgeber vor Abschluss eines Arbeitsvertrags erproben können.
Genauere Regelungen des Budgets für Arbeit:
Im § 61 Abs. 2 SGB IX wird beschrieben, dass der Arbeitgebende „zum Ausgleich der Leistungsminderung des Beschäftigten" einen Lohnkostenzuschuss bis zur Höhe von 75% des vom Arbeitgebenden regelmäßig gezahlten Entgelts erhalten kann. Es handelt sich also um eine Geldleistung an den Arbeitgebenden, der die verminderte Leistungsfähigkeit und den betrieblichen Anleitungsaufwand ausgleichen soll. Es können bis zu 75% des Arbeitslohnes je nach den Umständen des Einzelfalls auch dauerhaft durch den Leistungsträger – i. d. R die Eingliederungshilfe – übernommen werden. Der Arbeitgebende bezahlt den Rest auf den Tariflohn bzw. mindestens den gesetzlichen Mindestlohn. Auch die bedarfsgerechte Unterstützung durch eine betriebliche Anleitungsperson wird dem Betrieb vergütet. Sofern zusätzlich die Unterstützung eines externen Fachdienstes nötig ist, wird diese Leistung in aller Regel über die Inklusionsämter erbracht.
Grundsätzlich soll der über den Leistungsträger erbrachte Lohnkostenzuschuss nicht die Kosten übersteigen, die dem Leistungsträger in einer WfbM entstehen. Derzeit liegt diese Deckelung bei höchstens 40% der monatlichen Bezugsgröße nach § 18 Absatz 1 des SGB IV, vgl. § 61 Abs. 2 SGB IX. Das bedeutet in Zahlen: 1.316€/Monat (Stand 2022). In manchen Bundesländern haben die Träger der Eingliederungshilfe die vom Gesetzgeber eröffneten Spielräume genutzt und die Deckelung nach oben angehoben. So beispielsweise in Bayern auf 48%, d. h. 1.579,20€ (Stand 2022). Selbstverständlich werden auch Teilzeit-Arbeitsverhältnisse gefördert, was in der Praxis jedoch kein Selbstläufer ist (siehe den Beitrag von Wedel in diesem Band).
Der Lohnkostenzuschuss bis zur Höhe von 75% übt eine wichtige Ausgleichsfunktion aus, damit Menschen mit Behinderungen und besonderen Unterstützungsbedarfen überhaupt eine Chance im Vergleich zu nicht behinderten Bewerber:innen haben. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass auch Personen, die nur über ca. 25% Leistungsfähigkeit verfügen, integriert werden können, wenn ein Arbeitgebender für eine Anstellung gewonnen werden kann. Für die Praxis heißt das, sofern eine Person ihre Arbeitsaufgaben qualitativ – ggf. mit Unterstützung einer Anleitungsperson, die gesondert vergütet wird – einwandfrei ausüben kann, könnte die Person vier Mal solange für diese Aufgaben benötigen. Der Lohnkostenzuschuss kann also neben der Ausgleichsfunktion auch ein gutes

doi.org/10.35468/6002-23

Anreiz-Argument für den Arbeitgebenden sein – zumal wenn er eine Person bereits während eines Qualifizierungspraktikums oder durch einen sog. Außenarbeitsplatz über eine WfbM kennengelernt hat. Für Menschen, die aus der Werkstatt mit Hilfe des Budgets für Arbeit einen Arbeitsvertrag und damit ein reguläres Gehalt auf der Basis eines Arbeitsvertrags erhalten, erfüllt sich der Wunsch nach mehr Selbstbestimmung und inklusiver Teilhabe.

Chance und Hemmnis zugleich: der Außenarbeitsplatz

Seit 2009 hat der Gesetzgeber den Anspruch auf ausgelagerte Arbeitsplätze rechtlich im SGB IX verankert. § 219 Abs. 1 Nr. 2 SGB IX (früher § 136 SGB IX) führt dazu aus:

> „Zum Angebot an Berufsbildungs- und Arbeitsplätzen gehören ausgelagerte Plätze auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Die ausgelagerten Arbeitsplätze werden zum Zwecke des Übergangs und als dauerhaft ausgelagerte Plätze angeboten."

Auf Außenarbeitsplätzen erbringen die Beschäftigten der WfbM ihre Arbeitsleistung außerhalb der Räumlichkeiten der WfbM in einem Betrieb des allgemeinen Arbeitsmarktes. Die Beschäftigten bleiben jedoch auf der Basis eines sogenannten Beschäftigungsvertrags Mitarbeitende der WfbM. Es wird kein Arbeitsverhältnis mit dem Betrieb geschlossen.

Eine verlässliche Zahl, wie viele Werkstatt-Außenarbeitsplätze es derzeit in Deutschland gibt, ist in der Literatur nicht zu finden, da diese nicht zentral erfasst werden. Es ist auch nicht ersichtlich, wie lange ein Außenarbeitsplatz in einem Betrieb bereits von einer Person besetzt wird. Obwohl der Anspruch auf Werkstatt-Außenarbeitsplätze gesetzlich verankert ist, ist es immer noch der jeweiligen WfbM vorbehalten, ein diesbezügliches Angebot zu schaffen. Je nach Leitbild und engagierten Fachkräften in den WfbM gibt es Werkstätten, die zu 100% mit ausgelagerten Arbeitsplätzen arbeiten (z. B. Werkstatt Integra Mensch in Bamberg, Virtuelle Werkstatt XTERN der Caritas Werkstätten Rheinland-Pfalz, Virtuelle Werkstatt Saarbrücken) oder nur einzelne oder keine Plätze akquiriert haben.

Der Autorin ist aus ihrer beruflichen Erfahrungspraxis durch vielfältige Kontakte mit Fachpersonal aus den WfbM bekannt, dass in vielen Werkstätten in den letzten Jahren immer mehr Außenarbeitsplätze entstanden sind, die begleitend von Jobcoaches unterstützt werden. Den Betrieben werden in diesen Fällen Rechnungen von den WfbM über zu zahlende Entgelte ausgestellt. Es gibt keine bundesweiten Zahlen zur Höhe der in Rechnung gestellten Arbeitsentgelte. Aus einer vom Landschaftsverband Rheinland (LVR) und Landschaftsverband Westfalen-Lippe (LWL) veröffentlichten Studie zur „Teilhabe an Arbeit" geht hervor, dass die den Betrieben in Rechnung gestellten sogenannten Betriebsentgelte durch-

doi.org/10.35468/6002-23

schnittlich 556,93€ betrugen (LVR & LWL 2015, 80). Die Streuung lag zwischen mindestens 147,96€ und höchstens 1.854,25€. Die Autor:innen der Studie führen hierzu aus:

> „Das Betriebsentgelt gibt Auskunft darüber, was den Betrieben die Arbeit der beschäftigten Personen auf den betriebsintegrierten Arbeitsplätzen/Außenarbeitsplätzen wert ist, wobei die von den Betrieben gesehenen Vorteile nicht immer beziehungsweise nicht immer ausschließlich in der Produktivität der Beschäftigten liegen." (LVR & LWL 2015, 81)

Welchen Anteil an diesen Einnahmen der jeweilige Werkstattbeschäftigte erhält, hängt von dem Lohnsystem der jeweiligen Werkstatt ab. Es gibt hier bislang kein bundesweit einheitliches Vorgehen, weder bei Werkstatt-Außenarbeitsplätzen noch beim Entgeltsystem der WfbM generell, da sich in der Vergangenheit weder der Gesetzgeber noch Tarifparteien dieses Themas annahmen. Das ändert sich gerade: Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat eine Studie in Auftrag gegeben, um das Thema zu beleuchten und ein transparenteres System zu etablieren. Ein Zwischenbericht ist bereits erschienen unter dem Titel: „Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt" (ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik u. a. 2021; siehe auch Beitrag von v. Drygalski & Welti in diesem Buch). Dass eine Veränderung des Systems nötig ist, wird auch deutlich aus der Aussage der oben benannten LWL-Studie:

> „Die Differenzen zwischen Betriebs- und Arbeitsentgelt sowie die offenbar unterschiedliche Handhabung der Werkstätten zeigten sich bei einer direkten Gegenüberstellung der Entgelte in 22 Fällen: 17 Beschäftigte erhielten ein geringeres Arbeitsentgelt als das an die Werkstätten gezahlte Betriebsentgelt, fünf Beschäftigte erhielten mindestens das volle Betriebsentgelt als Arbeitsentgelt." (LVR & LWL 2015, 95)

Der Betrieb bekommt in aller Regel keinen finanziellen Ausgleich für seine Anleitungs- und Unterstützungsfunktion. Die WfbM erhält jedoch weiterhin den Kostensatz über die Eingliederungshilfe, teilweise sogar in vollem Umfang. In manchen Regionen wird der Kostensatz eines Werkstatt-Außenarbeitsplatzes auch reduziert, so z. B. im Bezirk Mittelfranken in Bayern. Außenarbeitsplätze scheinen für Werkstätten also lukrativ zu sein und erwirtschaften einen Anteil der zu erwirtschaftenden Arbeitsentgelte für die Beschäftigten. Auch Katja Nebe und Natalie Waldenburger kommen in ihrem Forschungsprojekt zum Budget für Arbeit (Nebe & Waldenburger 2014) zu dem Schluss, dass die sehr vorteilhafte Ausgestaltung der Außenarbeitsplätze für WfbM keinen Anreiz für einen Übergang in ein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsverhältnis bietet (LVR 2015, 88). Auch stellen sie fest, dass für Arbeitgebende, die keinerlei Personalverantwortung für die Beschäftigten aus WfbM übernehmen müssen, der Anreiz eher gering ist, die Menschen zu übernehmen. In ihrem Forschungsprojekt untermauern sie diese Aussage mit der in

doi.org/10.35468/6002-23

2008 veröffentlichten Studie des ISB „Entwicklung der Zugangszahlen zu WfbM“, in der die Übergangsquote von Werkstatt-Außenarbeitsplätzen in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei nur 5,1% (ausgelagerte Einzelarbeitsplätze) bzw. 1,1% (ausgelagerte Gruppenarbeitsplätze) lag (LVR 2015, 88).
Ausgelagerte Arbeitsplätze als Übergangslösung sind grundsätzlich sowohl für Arbeitgeber:innen als auch für Werkstattbeschäftigte eine gute Möglichkeit, sich gegenseitig kennenzulernen und sich auszuprobieren. Sie können ein erstes Etappenziel auf dem Weg in eine inklusive Beschäftigung nach einem gelungenen betrieblichen Einsatz sein. Die Autorin sieht in den seit vielen Jahren gut funktionierenden Außenarbeitsplätzen, bei entsprechender Beratung aller Beteiligten, das Potenzial, dass diese mit Hilfe des Budgets für Arbeit in sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen umgewandelt werden könnten. Oft besteht die Annahme, dass ein Werkstatt-Außenarbeitsplatz für die Arbeitgeberschaft finanziell günstiger sei als ein Budget für Arbeit. Eine Einordnung dieser Annahme kann mit dem in Tabelle 1 dargestellten Rechenmodell getroffen werden, das die Kosten der jahresdurchschnittlichen Monatsstunden eines Budgets für Arbeit enthält.

Tab. 1: Budget für Arbeit – Beispiel für 35 Std./Woche (152 Monatsstunden)

12 € Stundenlohn x 152 Std., Arbeitnehmer:innen-Brutto Mögliche Höchstförderung 75% Einglied.-Hilfe Eigenleistung der Arbeitgeberschaft, ohne SV-Anteil	1.824,00 € - 1.368,00 € = 456,00 €
zzgl. 18,7% AG-Anteil an Sozialversicherung auf 1.824 €	341,08 € (Arbeitslosenversicherung muss nicht gezahlt werden)
Vom Arbeitgeber zu tragende Lohnkosten	797,08 €

Zusätzlich können dem Betrieb für die Anleitung am Arbeitsplatz Kosten erstattet werden. Die Art und Höhe der Kostenerstattung für die Arbeitsbegleitung ist vom Gesetzgeber nicht geregelt. In Bayern haben sich die Inklusionsämter bereit erklärt, die Anleitung mit einem Stundensatz an den Betrieb zu vergüten.

Tab. 2: Budget für Arbeit – Beispiel für die Übernahme der Kosten zur Anleitung

Für den Fall, dass 1,5 Stunden täglich gefördert werden:	552,50 € (17 € x 32,5 Stunden/Monat)
Unter Berücksichtigung der Förderungen durch den Einsatz des Budget für Arbeit (Lohnkostenzuschuss und Anleitungskosten) hätte die Arbeitgeberschaft monatliche Kosten in Höhe von	244,58 €

doi.org/10.35468/6002-23

Das Rechenmodell zeigt, dass eine Beschäftigung des Mitarbeiters bzw. der Mitarbeiterin mit monatlichen Aufwendungen von Seiten der Arbeitgeberschaft in Höhe von 244,58 € verbunden wäre (siehe Tabelle 2).
Das Beispiel wurde bewusst so gewählt, dass es sich um eine sehr eingeschränkte Person handelt, für die eine Höchstförderung von 75% fließen könnte. Selbstverständlich würde bei weniger eingeschränkten Personen die Förderung geringer ausfallen, da in einem solchen Fall die Arbeitsleistung auch höher wäre. Ein weiterer Vorteil für Arbeitgeber:innen wäre, dass bei einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung alle anderen Fördermöglichkeiten für schwerbehinderte Menschen/gleichgestellte Personen, die das SGB IX bzw. die Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung (SchwbAV) bietet, grundsätzlich möglich wären. Dies gilt z. B. auch für einen Investitionskostenzuschuss nach § 15 SchwbAV zur Schaffung eines neuen Arbeitsplatzes oder eine Mehrfachanrechnung der Person auf bis zu drei Plätze (§ 159 SGB IX), um weniger Ausgleichsabgabe zu bezahlen. Das sind oft Möglichkeiten, die noch zu wenig bekannt sind. Inklusionsfachdienste und Fachdienste der beruflichen Inklusion sind in diesem Arbeitsfeld Expert:innen und können hier unterstützend und fundiert beraten.

Lösungsvorschläge für eine bessere Vermittlung von WfbM-Außenarbeitsplätzen

Wichtig in der Diskussion „Budget für Arbeit versus Werkstatt-Außenarbeitsplatz“ ist also immer eine individuelle Betrachtungsweise, in die sowohl der Nutzen für die potenzielle Arbeitnehmerschaft als auch für die Arbeitgeberschaft einbezogen werden muss. Generalisierende Argumente sollten außen vor bleiben. In der Beratung sollte der Arbeitgeberschaft immer ein Lohnkostenmodell vorgelegt werden, um transparent zu machen, welche Kosten einerseits entstehen und welche Zuschüsse andererseits finanziert werden können. Hier sind selbstverständlich konkrete Absprachen mit den Kostenträgern zu treffen. Hilfreich können auch Klärungs- und Abstimmungsgespräche mit allen beteiligten Akteur:innen sein. Wenn Kostenträger gleich mit am Tisch sitzen, umso besser. Und natürlich muss vor allem im Vorfeld mit der Person, um die es geht, geklärt werden, was diese konkret möchte.
Da nicht alle WfbM aufgrund des Vergütungssystems über Kostensätze ein Interesse an der Vermittlung in ein Budget für Arbeit haben dürften und nicht überall das nötige fachliche Know-how zu Fördermöglichkeiten vorliegt, sollte die Beratung über das Budget für Arbeit von unabhängigen Diensten übernommen werden. Eine enge und vertrauensvolle Zusammenarbeit zwischen WfbM und externen Fachdiensten sollte im Sinne der Beschäftigten gestaltet werden und hat den Vorteil, dass die jeweiligen Kompetenzen zusammenwirken können.

doi.org/10.35468/6002-23

Hemmnis: Verminderte Rentenversicherungsbeiträge im Budget für Arbeit

Für Menschen, die in einer WfbM beschäftigt sind, werden erhöhte Rentenversicherungsbeiträge abgeführt. Der abgeführte Wert bemisst sich an einem sogenannten fiktiven Einkommen, das 80% des Durchschnittslohns in Deutschland beträgt. Für das Jahr 2022 liegt das fiktive Einkommen für die neuen Bundesländer bei 2.520€/Monat und für die alten Bundesländer bei 2.632€/Monat.
Wechselt nun ein:e Werkstattbeschäftige:r mit Hilfe des Budgets für Arbeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung, werden die Rentenversicherungsbeiträge aufgrund des tatsächlich erzielten Einkommens errechnet. Die einzige Ausnahme bildet ein Übergang in einen Inklusionsbetrieb. Hier wird analog zur WfbM verfahren und der abzuführende Rentenbeitrag in Bezug auf das fiktive Einkommen festgesetzt.
Da in der Praxis nur wenige WfbM-Beschäftigte aufgrund ihrer eher geringen Qualifikation eine Einkommenshöhe von 2.632€/Monat bzw. 2.520€/Monat erzielen dürften, zumal wenn sie beispielsweise in Teilzeitbeschäftigung angestellt werden, verringert sich somit ab dem Zeitpunkt des Wechsels in ein Budget für Arbeit ihre zu erwartende Rente. Beim Werkstatt-Außenarbeitsplatz wird die Rente gemäß dem fiktiven Einkommen abgeführt. Dieser Nachteil bereitet etlichen Werkstattbeschäftigten und auch deren Angehörigen Bedenken (siehe auch den Abschnitt „Oft Halbwissen - Die Sorge um die Rente“ im Beitrag von Wedel in diesem Band). Außerdem ist zu wenig bekannt, dass Beschäftigte, die mit Unterstützung des Budgets für Arbeit auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechseln, ihre bisher erworbenen Rentenanwartschaften behalten. Eine spätere Rente wird dann aus den in der WfbM und den auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erworbenen Beitragszeiten gezahlt (BAG WfbM o. J.).

Lösungsvorschläge zu Rentenversicherungsbeiträgen

Zur Beseitigung von Unsicherheiten sollte in jedem Einzelfall der Kontakt zum Rentenversicherungsträger gesucht werden, um anhand einer Berechnung die entstehende Rentenlücke zu eruieren. Dieser Termin könnte vom Fachdienst unterstützend begleitet werden, falls dies gewünscht wird. Im zweiten Schritt könnte dann mit der Person bzw. ihrer gesetzlichen Betreuung überlegt werden, wie diese Lücke ggf. durch eine private Altersvorsorge, z. B. Direktversicherung mit Einsparungen auf die Steuer und Sozialversicherung, ausgeglichen werden könnte. Bei einer Vollzeit-Beschäftigung wird es i. d. R. so sein, dass die Person monatlich mehr Geld auf das Konto bekommt als Werkstattbeschäftigte. So könnte eine ergänzende Privatrenten-Versicherung finanziert werden.

doi.org/10.35468/6002-23

Ein anderer Lösungsvorschlag wäre, dass auch für Teilnehmer:innen im Budget für Arbeit die Rente anhand des fiktiven Einkommens finanziert werden würde, da der Personenkreis – analog zu Werkstattbeschäftigten – auch weiterhin als voll erwerbsgemindert gilt. Hier müsste der Gesetzgeber aktiv werden.

Hemmnis: Unsicherheit zur Erwerbsminderungsrente (nach 20 Beitragsjahren)

In der Praxis tauchen beim Thema Erwerbsminderungsrente immer wieder große Unsicherheiten auf. Personen, die über das Budget für Arbeit in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung wechseln, gelten als dauerhaft erwerbsgemindert und haben damit die Möglichkeit, nach 20 Jahren eine Erwerbsminderungsrente zu beziehen. Die Bundesländer Rheinland-Pfalz und Niedersachsen bestätigen diesen Anspruch, wie dies auch der Auffassung der Deutschen Rentenversicherung entspricht (LVR 2015, 161). Dazu führt der Geschäftsführer der Deutschen Rentenversicherung Braunschweig-Hannover aus:

> „Wenn ein behinderter Mensch mit Hilfe des Budgets auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wechselt und vor Ende der Unterstützung in die Werkstatt zurückkehrt, dann werden diese Arbeitszeiten voll auf die 20 Jahre angerechnet. Die Deutsche Rentenversicherung leistet so einen Beitrag dazu, dass mehr Menschen mit Behinderung die Chance erhalten, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt Fuß zu fassen." (BAG WfbM o. J.).

Auch auf der Website des Ministeriums für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung von Sachsen-Anhalt findet sich ein Hinweis, dass Budget-Nutzer:innen nach 20 Jahren die Erwerbsminderungsrente zusteht (MASGG 2022).

Lösungsvorschläge zur Erwerbsminderungsrente

Aus Sicht der Autorin braucht es hier umfassende Beratung, Aufklärung und Öffentlichkeitsarbeit, vor allem Seitens der zuständigen Behörden. Da diese jedoch vom Gesetzgeber nicht dazu verpflichtet wurden, dies zu leisten, wird dies je nach Region unterschiedlich intensiv gehandhabt. Das BMAS sollte dieses Thema transparent und bundesweit einheitlich gültig darstellen. Es ist derzeit (Stand 5/2022) noch nicht auf deren Website zu finden.

doi.org/10.35468/6002-23

Hemmnis: Unwissenheit über das Recht auf Rückkehr in die WfbM

Jahrzehntelang hielt sich die Legende, wer die WfbM in Richtung allgemeiner Arbeitsmarkt verlässt, darf nie wieder zurück in die WfbM. Diese Sorge hält sich leider immer noch tapfer bei vielen Beschäftigten der WfbM, deren Angehörigen und gesetzlichen Betreuer:innen und oft auch bei Gruppenleiter:innen innerhalb der Werkstatt und wird weiter kommuniziert.
Umso wichtiger war und ist es, dass der Gesetzgeber mit dem Bundesteilhabegesetz (BTHG) nun Fakten geschaffen und das Rückkehrrecht gesetzlich verbrieft hat. § 220 Abs. 3 SGB IX führt dazu aus, dass Menschen mit Behinderungen, die die WfbM verlassen haben und die Aufnahmevoraussetzungen nach Absatz 1 erfüllen, wieder Aufnahme in der WfbM finden. Personen die mit Hilfe des Budgets für Arbeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt gewechselt sind, werden explizit genannt. Bei Budget-Arbeitnehmenden kommt noch hinzu, dass sie trotz Arbeitsvertrag im allgemeinen Arbeitsmarkt weiter als voll erwerbsgemindert gelten. Das zeigt sich auch daran, dass für sie keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten sind.

Lösungsvorschläge zum Recht auf Rückkehr in die WfbM

Es bleibt weiterhin dringende Aufgabe, dass über das gesetzlich verbriefte Rückkehrrecht aufgeklärt wird und die diesbezüglichen Mythen aus der Welt geschafft werden. Dies sollte in allen Flyern, Broschüren, Websites, die sich dem Thema Budget für Arbeit bzw. Übergänge aus der WfbM in den allgemeinen Arbeitsmarkt widmen, berücksichtigt werden und auch in Fortbildungsveranstaltungen für Fachpersonal kommuniziert werden.

Hemmnis: Lange Bearbeitungszeiten

Während in Hamburg die Bearbeitungszeiten für ein Budget für Arbeit in der Regel bei zwei Wochen liegen (53Grad NORD 2019), wird in vielen anderen Regionen Deutschlands über sehr lange Bearbeitungszeiten geklagt. Die Bearbeitungszeiten in der Region Mittelfranken liegen bspw. nach den bisherigen Erfahrungen bei mehreren Monaten. Diese lange Zeitspanne ist nicht nachvollziehbar und sowohl den antragstellenden Personen als auch den Betrieben schwer zu vermitteln. Erschwerend bedeutet dies, dass die potenziellen Arbeitnehmer:innen monatelang weiter für ihren Werkstatt-Lohn arbeiten, anstatt ein reguläres Gehalt als Arbeitnehmer:innen zu beziehen. In der Praxis kam es auch bereits vereinzelt vor, dass Arbeitgeber aufgrund der Länge der Wartezeit ihre Einstellungsabsicht zurückgezogen haben.

doi.org/10.35468/6002-23

Lösungsvorschläge zur langen Bearbeitungszeit und zur Nutzung des Budgets für Arbeit

Es sollte festgelegt werden, dass nach Antragstellung innerhalb von längstens vier Wochen ein Bescheid über ein Budget für Arbeit von Seiten des Kostenträgers zu erstellen ist. Kostenträger sollten personell entsprechend ausgestattet sein.

Deutschlandweit gibt es große regionale Unterschiede, was die Nutzung des Budgets für Arbeit angeht. Bundesländer wie Rheinland-Pfalz, Hamburg und Niedersachsen weisen höhere Zahlen auf. Das liegt wohl auch daran, dass alle drei Bundesländer bereits vor Einführung des Anspruchs auf ein Budget für Arbeit Modellregionen für diese Leistung waren. So sind zum Stand Dezember 2020 für Hamburg 347 Budgets für Arbeit in der Statistik erfasst (Ciolek 2022). Mittlerweile dürften es über 400 sein. Bei ca. 4.000 Werkstattplätzen im Stadtgebiet bedeutet das eine Vermittlungsquote von 10%. Mehr als die Hälfte der Hamburger Budgets für Arbeit sind auf das Engagement der Hamburger Arbeitsassistenz zurückzuführen (Hamburger Arbeitsassistenz o. J.) – einem Fachdienst, der sich in Deutschland bereits seit 1992 für die Zielgruppe einsetzt.

Demgegenüber ist in Bayern das Budget für Arbeit bislang kaum angekommen. Die Region Mittelfranken mit 4.734 Werkstattplätzen (Stand 2020) – einer der sieben Regierungsbezirke Bayerns – ist mit 20 Personen (Stand Mai 2022), die ein Budget für Arbeit bewilligt bekommen haben, Spitzenreiter unter den bayrischen Bezirken (Con_sens & BAGüS 2022). Bayern zählt insgesamt zu den Schlusslichtern in Sachen Budget für Arbeit. Die gemeinnützige GmbH „Access – Inklusion im Arbeitsleben“ zeigt in Mittelfranken, wie es gehen kann mit dem Budget für Arbeit. Der Fachdienst kümmert sich um die berufliche Inklusion von Menschen mit Behinderungen und besonderen Unterstützungsbedarfen und gilt neben der Hamburger Arbeitsassistenz als eine der Pionierinnen in der Inklusionsszene in Deutschland. Access unterstützt regelmäßig pro Jahr auch zwischen fünf und acht Werkstattbeschäftigte. 67 Personen konnten im Zeitraum 2001–2021 in sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vermittelt werden. Seit Einführung des Budgets für Arbeit nutzt der Fachdienst in der Beratung auch das Budget für Arbeit. So wurden von den genannten 20 Budgetnehmer:innen in Mittelfranken bislang neun bei der Anbahnung der Budgets initiativ unterstützt – und das, obwohl im Zeitraum 2018 bis Mai 2022 bislang lediglich 12 Kund:innen insgesamt mit Anspruch auf ein Budget für Arbeit von Access begleitet wurden. Das Ergebnis entspricht einer Vermittlungsquote von 75%. Dieses Ergebnis ist auch Zeichen der guten und kooperativen Zusammenarbeit zwischen Werkstätten in der Region und dem Fachdienst Access.

doi.org/10.35468/6002-23

Faktoren für eine gelingende Anstellung mit dem Budget für Arbeit

Zusammenfassend lassen sich aus den Erfahrungen der Praxis folgende Faktoren und Forderungen für eine gelingende Anstellung mit dem Budget für Arbeit festhalten:
- Personenzentrierung und individuelle Unterstützung der Personen durch einen Fachdienst, je nach ihren besonderen Fähigkeiten, Bedarfen und Wünschen
- Messung von Zufriedenheit der Kund:innen und Darstellung der Vermittlungsergebnisse des Fachdienstes
- Empowerment der Person und Glaube an jeden einzelnen Kunden bzw. Kundin
- Akquise von Arbeitgebern und Erschließen von betrieblichen Erprobungsplätzen, damit die Person sich ausprobieren kann
- Langzeit-Erprobungen/Qualifizierungen von mindestens zwölf Wochen in einem Betrieb, um Routinen und Sicherheit zu erlangen
- Mehrfache betriebliche Erprobungen/Qualifizierungen
- Mehrere Tage 1:1 Jobcoaching im Betrieb zu Beginn einer jeden neuen Erprobung, um die Einarbeitung zu unterstützen, danach mindestens wöchentliche Betriebsbesuche
- Erstellung von Hilfsmitteln am Arbeitsplatz
- Unterstützung der fachlichen und sozialen Qualifizierung durch Jobcoaches
- Unterstützung beim Verstehen der betrieblichen Kultur, damit geschriebene und ungeschriebene Regeln von dem/der neuen Stelleninhaber:in verstanden werden
- Sensibilisierung der Kolleg:innen und Vorgesetzten zu besonderen Fähigkeiten und Unterstützungsbedarfen
- Flankierendes Bildungsangebot einen Tag pro Woche im Fachdienst zum Austausch in der Peergroup der Jobcoaches
- Information der Beschäftigten und deren Angehöriger zum Budget für Arbeit und anderen Fördermöglichkeiten, z. B. über Arbeitsplatzausstattungen, Mehrfachanrechnungen etc.
- Beratung der Arbeitgeberschaft in allen Fragen zu Budget für Arbeit, Infos zu behinderungsspezifischen Fragen, rechtlichen Grundlagen
- Abnehmen jeglicher bürokratischen Formalitäten für alle Beteiligten
- Kontakte mit den Kostenträgern pflegen
- Berufsbegleitung nach Abschluss eines Arbeitsvertrags anbieten und so einen Beitrag zur dauerhaften Sicherung der Arbeitsverhältnisse leisten.

Es wird deutlich, dass das Aufgabenprofil der Mitarbeiter:innen sehr umfangreich ist und der größte Erfolgsfaktor im Know-how des eingesetzten Personals liegt. Bei Access arbeiten die begleitenden Jobcoaches mit einem Stellenschlüssel zwischen 1:4 und 1:5. So ist gewährleistet, dass ausreichend Zeit für die Unterstützung

doi.org/10.35468/6002-23

direkt am betrieblichen Qualifizierungsplatz und alle anderen Aufgaben bleibt. Der Kostensatz von Access ist nicht höher als der Kostensatz in einer WfbM. Die Aufzählung macht auch deutlich, dass das Personal sehr gut qualifiziert sein muss und mit viel Motivation an die herausfordernden und vielfältigen Aufgaben im Sinne der Kund:innen herangehen sollte.
Aus dem bisher Dargestellten wird klar, dass das Budget für Arbeit alleine als Instrument nicht ausreicht. Vielmehr bedarf es einer aktiven professionellen Begleitung von Werkstattbeschäftigten und Arbeitgeberschaft im Vorfeld der Nutzung des Budgets für Arbeit, damit das Ziel Inklusion in den allgemeinen Arbeitsmarkt gelingen kann. Unabhängige Dienste, die sich an der Zufriedenheit der Kund:innen und der Ergebnisqualität messen lassen, sind darüber hinaus ein wichtiger Erfolgsgarant, da sie frei von Eigeninteressen sind. Sie sollten eng mit den Fachdiensten der Werkstätten zusammenarbeiten.
Die Autorin hält es für möglich, dass in den nächsten Jahren 10% der Menschen aus Werkstätten für behinderte Menschen über ein Budget für Arbeit vermittelt werden könnten, sofern alle beteiligten Akteur:innen sich dafür einsetzen. Diese These wird durch die o. g. Hamburger Zahlen bestätigt.
Ein Beispiel, wie das auf jeden Fall gelingen kann, bietet ein neues Angebot von Access: „Fit für Kita/GastroService“. Das betriebliche Konzept dazu ist in einem Qualitäts- und Leistungshandbuch beschrieben und Access ist als Andere Leistungsanbieterin (§ 60 SGB IX) von der Agentur für Arbeit anerkannt (mehr zum Thema „Andere Leistungsanbieter“ siehe Beitrag von Maaß u. a. in diesem Buch). Bislang haben drei Personen dieses inklusive Eingangsverfahren mit anschließendem Berufsbildungsbereich (BBB) abgeschlossen und wurden nahtlos allesamt über das Budget für Arbeit in den allgemeinen Arbeitsmarkt vermittelt. Drei Personen sind derzeit noch im BBB, zwei davon haben bereits eine Anstellungszusage von Arbeitgebern. Die Übernahme der dritten Person ist derzeit in Klärung. Das Budget für Arbeit im Anschluss an eine begleitete betriebliche Bildung und Qualifizierung bereits im Berufsbildungsbereich macht Inklusion möglich!

Literatur

53Grad NORD (2019): Newsletter v. 01.10.2019. Newsletter-Archiv von 53Grad Nord. Online unter: https://www.53grad-nord.com/newsletter/archiv (Abrufdatum: 15.05.2022)
BAG WfbM (2021): Menschen in Werkstätten. Online unter: https://www.bagwfbm.de/page/25. (Abrufdatum: 17.11.2022)
BAG WfbM (o. J.): Niedersachsen: Budget für Arbeit. Online unter: https://www.bagwfbm.de/article/1051?mailit=1. (Abrufdatum: 17.11.2022)
Ciolek, A. (2022): Unveröffentlichte Statistik lt. Angabe Achim Ciolek, Geschäftsführer der Hamburger Arbeitsassistenz vom 19.05.2022.
Con_sens & BAGüS (2022): BAGüS-Kennzahlenvergleich 2022. Berichtsjahr 2020. Online unter: https://www.lwl.org/spur-download/bag/Bericht_2022final.pdf. (Abrufdatum: 17.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-23

Hamburger Arbeitsassistenz (o. J.): Berufliche Integration von Menschen mit Behinderung … Die Hamburger Arbeitsassistenz. Online unter: https://www.hamburger-arbeitsassistenz.de/(Abrufdatum: 17.11.2022)

ISG Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik, infas Institut für angewandte Sozialwissenschaft GmbH, Pracht, A. & Welti, F. (2021): Studie zu einem transparenten, nachhaltigen und zukunftsfähigen Entgeltsystem für Menschen mit Behinderungen in Werkstätten für behinderte Menschen und deren Perspektiven auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt. Erster Zwischenbericht. Online unter: https://www.bmas.de/DE/Service/Publikationen/Forschungsberichte/fb-586-studie-entgeltsystem-fuer-menschen-mit-behinderungen-zwischenbericht.html (Abrufdatum: 10.11.2022)

LVR – Landschaftsverband Rheinland (2015) (Hrsg.): Budget für Arbeit. Online unter: https://www.lvr.de/media/wwwlvrde/soziales/menschenmitbehinderung/1_dokumente/arbeitundausbildung/dokumente_229/15_0456_Forschungsbericht_barrierefrei.pdf. (Abrufdatum: 17.11.2022)

LVR & LWL – Landschaftsverband Rheinland und Landschaftsverband Westfalen-Lippe (2015) (Hrsg.): Teilhabe an Arbeit – 1.000 Außenarbeitsplätze für Menschen mit Behinderungen Evaluation der Landesinitiative, Abschlussbericht. Online unter: https://www.lwl.org/lwl-download/Inklusionsportal/Arbeit/BfA/Aussenarbeitsplaetze/Abschlussbericht_Landesinitiative.pdf. (Abrufdatum: 17.11.2022)

MASGG – Ministerium für Arbeit, Soziales, Gesundheit und Gleichstellung Sachsen-Anhalt (2022): Fragen und Antworten zum Budget für Arbeit. Online unter: https://ms.sachsen-anhalt.de/themen/menschen-mit-behinderungen/ausbildung-und-beschaeftigung/budget-fuer-arbeit/fragen-und-antworten-zum-budget-fuer-arbeit/. (Abrufdatum: 17.11.2022)

Nebe, K. & Waldenburger, N. (2014): Überlegungen zu einem Budget für Arbeit (BfA). In: Diskussionsforum Rehabilitations- und Teilhaberecht. Forum D, Entwicklungen und Reformvorschläge – Diskussionsbeitrag Nr. 26/2014. Online unter: https://www.reha-recht.de/fileadmin/download/foren/d/2014/D26-2014_Ueberlegungen_zu_einem_Budget_fuer_Arbeit.pdf (Abrufdatum: 20.11.2022)

doi.org/10.35468/6002-23

Thomas Wedel

Vermittlung aus der Werkstatt hinaus

Die Übergänge aus Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) hin zum allgemeinen Arbeitsmarkt bewegen sich nach wie vor im Bereich von unter 1%. Hintergründe und Rahmenbedingungen für diesen Prozess des Übergangs, insbesondere aber erfolgreiche Vorgehensweisen, gute Beispiele, Denkanstöße und notwendige Veränderungsbedarfe sind Inhalte dieses Beitrags. Der Beitrag versucht dabei auch, in verständlicher Sprache fachliche Erfahrungen und praktische Beispiele zu verdeutlichen.

Der Übergang gelingt – wenn sich jemand kümmert

Der Beitrag beschreibt erprobtes und erfolgreiches praktisches Vorgehen in der Boxdorfer Werkstatt in Nürnberg (Boxdorfer Werkstatt 2022). Der Autor ist dort seit vielen Jahren im Bereich der Übergangsunterstützung tätig. Betrachtet werden Rahmenbedingungen, vorbereitende Schritte bei der passgenauen Platzierung von Menschen mit Behinderungen aus der WfbM auf den allgemeinen Arbeitsmarkt, neue Ansätze und Ideen sowie hinderliche Umstände. Für diese werden Lösungsansätze entwickelt und beschrieben. Für viele Teile dieses Beitrages werden keine wissenschaftlichen Belege oder Zitate genannt. Es handelt sich um vielfach erprobtes Erfahrungswissen, das gerne geteilt wird. Hinzu kommen die Inhalte und Erkenntnisse aus der berufsbegleitenden Fortbildung zum Inklusionsberater der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB). Die Namen der Personen in den Beispielen wurden geändert.

Der Übergang als strategisches Ziel der WfbM

Das Ziel, erfolgreiche Übergänge aus der WfbM zu erreichen, muss nach den Erfahrungen des Autors in der obersten Leitungsebene der jeweiligen Werkstatt klar verankert sein, um erfolgreich zu sein. Es muss sich hierbei um ein strategisches Ziel handeln mit der entsprechenden Ausstattung, personell wie auch mit entsprechenden Sachmitteln.

doi.org/10.35468/6002-24

Mitarbeitende im Sozialdienst einer Werkstatt haben vielfältige Aufgaben. In den letzten Jahren hat sich hier der Anteil der Verwaltungsarbeit durch die Anforderungen der Leistungsträger unverhältnismäßig erhöht – ohne Entsprechung in den Stellenanteilen, für die weiterhin ein Schlüssel von 1:120 gilt. Hier haben Mitarbeitende nicht die Ressourcen für eine individuelle Vorbereitung und Begleitung von Menschen mit Behinderungen, die sich einen Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt wünschen oder vorstellen können.

Inklusionsfachkräfte in den Werkstätten sind bei der Unterstützung erfolgreich, wenn sie den Übergang auf den allgemeinen Arbeitsmarkt als Kernaufgabe haben und nicht nebenbei im üblichen Tagesgeschäft der Werkstatt für Routinetätigkeiten und das Krisenmanagement Verantwortung tragen.

Das Aufgabenfeld im Bereich des Übergangs ist vielfältig und komplex. Erfahrungswerte liegen hier bei einer Einarbeitungszeit der Fachkräfte von rund zwei Jahren. In diesem Zeitraum kann das Wissen für Routineabläufe erworben werden. Durch die Vielzahl der möglichen Zuständigkeiten und der individuellen Lebensläufe der Menschen im Übergang aus der Werkstatt bedarf es aber eines spezialisierten Fachwissens, das in der Regel nur über langjährige Tätigkeit und intensive, stetige Beschäftigung mit dem Thema erworben werden kann. Idealerweise erfolgt noch die berufsbegleitende Qualifizierung zum Inklusionsberater bei der BAG UB, die im weiteren Verlauf des Textes noch erläutert wird.

In den vergangenen Jahren wurde die Finanzierung der Unterstützungsleistung für den erfolgreichen Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt oftmals über befristete Projekte (Finanzierung z. B. über Aktion Mensch oder den Europäischen Sozialfond) realisiert. Da hierbei die Anschlüsse der Projekte unsicher waren oder diese nicht fortgeführt wurden, kam es zu einem häufigen Wechsel des Fachpersonals. Das erworbene Wissen ging verloren. Bei einer Verlängerung oder einem Neustart begannen dann die Projektmitarbeiter:innen oftmals von vorne.

Forderung: Eine wichtige Forderung des Autors ist deswegen die dauerhafte regelhafte Finanzierung des Übergangsangebots in den Werkstätten. In Bayern wird dies seit 2019 über die Maßnahme BÜWA (Begleiteter Übergang Werkstatt Arbeitsmarkt) mit einem Personalschlüssel von 1:5 umgesetzt.

Beispiel: Roland Bauer

„Hier bleib ich, da gehe ich nicht mehr weg!“, sagt Roland Bauer. 24 Jahre hat es gedauert seit seinen ersten Versuchen, einen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu bekommen. Nun hat er einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Von Geburt an hat er starke körperliche Einschränkungen und eine halbseitige Lähmung. Insgesamt 37 Jahre war er in der Werkstatt beschäftigt. Zum Zeitpunkt der Vermittlung bezog er bereits 17 Jahre eine Rente wegen voller

doi.org/10.35468/6002-24

Erwerbsminderung. In insgesamt 21 Praktika erprobte und erweiterte er seine Fähigkeiten. Immer wieder und unter Berücksichtigung seiner Möglichkeiten wurden weitere Tätigkeitsfelder erprobt. Auch die Tätigkeiten in der WfbM wurden immer wieder angepasst.
In einem Kreislauf von qualifizieren – platzieren – qualifizieren erweiterte er seine Fähigkeiten und schärfte sein Profil wie auch seine Wünsche. Nach 21 Praktika in unterschiedlichen, aber aufeinander aufbauenden Bereichen erhielt er einen unbefristeten Arbeitsvertrag. Seine Aufgabe hat er nun in der Buchhaltung eines Autohausverbundes gefunden. Er ist für die Digitalisierung der Kundenunterlagen zuständig. Diese wiederum sind Grundlage für die Rechnungsstellung. Ein wichtiger Prozessschritt, der gründlich und zuverlässig erfolgen muss und die anderen Fachkräfte entlastet. „Den Herrn Bauer geben wir nicht mehr her!“, sagt sein Chef nahezu zeitgleich mit ihm.

Der Übergang benötigt Zeit – manchmal auch sehr viel

In der praktischen Erfahrung des Autors ist die Zeit in den bestehenden Maßnahmen für stärker eingeschränkte Personen für den Übergang zu kurz. Meist sind diese Maßnahmen auf etwa 24 Monate befristet. Eine Auswertung über erfolgreich platzierte Teilnehmer:innen unserer Angebote über einen Zeitraum von fünf Jahren ergab einen durchschnittlichen Unterstützungszeitraum von rund 40 Monaten. Hierbei wurden Extrembeispiele, wie das oben genannte, jedoch nicht berücksichtigt. Die *Forderung* des Autors ist hier eine individuelle Unterstützungszeit für die Person, solange sie selbst die Motivation hat, den Weg weiterhin zu gehen.

Unterstützte Beschäftigung:
Das Konzept

- **Unterstützte Beschäftigung**
  – Definition –
  Personenzentrierte Unterstützung
  - von Menschen mit Behinderungen oder anderen benachteiligten Gruppen
  - beim Erlangen und Erhalten
  - von bezahlter Arbeit (tarifliche bzw. ortsübliche Entlohnung)
  - in Betrieben des allgemeinen Arbeitsmarktes

doi.org/10.35468/6002-24

- **Unterstützte Beschäftigung**
  – Kriterien –
  – Inklusion
  – reguläre Arbeit
  – angemessene Bezahlung
  – individualisierte Unterstützung
  – erst platzieren, dann qualifizieren
  – keine zeitliche Begrenzung der Unterstützung
  – für alle Menschen mit Behinderungen, unabhängig von Art und Schwere der Behinderung
  – Wahl- und Entscheidungsmöglichkeiten
- **Unterstützte Beschäftigung umfasst …**
  – Individuelle Berufsplanung –
  – Persönliche Zukunftsplanung
  – Erstellung eines Fähigkeits- und Interessenprofils
  – Individuelle Arbeitsplatzakquise –
  – Vorbereitung von Arbeitsverhältnissen –
  – Unterstützung bei der Beantragung von Fördermitteln
  – Arbeitsplatzanalyse und -anpassung/Entwicklung von passgenauen Arbeitsplätzen
  – Arbeitserprobungen, Praktika
- **Unterstützte Beschäftigung umfasst …**
  – Intensive Unterstützungsphase im Betrieb –
  – Erstellung eines Einarbeitungs- und Qualifizierungsplanes
  – Jobcoaching und Qualifizierung am Arbeitsplatz
  – Beratung von Arbeitgeber:innen, behinderten Arbeitnehmer:innen/Arbeitsuchenden und Kolleg:innen
  – … und außerhalb des Betriebs –
  – Projekttag, Gruppenangebote, Einzelberatung
  – Berufsbegleitung
  – je nach Bedarf von gelegentlicher Krisenintervention bis zu dauerhafter Unterstützung am Arbeitsplatz
  – Beratung und Unterstützung von Arbeitgeber:in, Arbeitnehmer:in und Kolleg:innen
  – Weiterbildungsplanung

Die Fortbildung Inklusionsberatung ist berufsbegleitend und vermittelt die Grundlagen und Praxis der Methode der Unterstützten Beschäftigung.

Quellen: BAG-UB o. J.a und o. J. b.

Der Weg zum Ziel – Die Methode der Unterstützten Beschäftigung

Als besonders erfolgreich hat sich nach den Erfahrungen des Autors die Methode der Unterstützten Beschäftigung (siehe Kasten) für die nachhaltige Platzierung von Menschen mit Behinderung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt erwiesen.
Die Methode der Unterstützten Beschäftigung stellt die Platzierung der Personen in den Arbeitsprozess in den Mittelpunkt. Für das Erlernen der konkreten Tätigkeiten und Fertigkeiten im Arbeitsprozess ist dies die angebrachte Vorgehensweise. So wird unter realen Bedingungen die Anforderung des beruflichen Umfelds erlebt, und die Fähigkeiten werden entsprechend den realistischen und notwendigen Bedingungen trainiert.
Für den erfolgreichen Umgang mit Kolleg:innen und Vorgesetzten bietet die Boxdorfer Werkstatt den Teilnehmer:innen im Vorfeld von Praktika neben anderen Inhalten zur Stärkung der Selbstständigkeit innerhalb der Werkstatt ein „Training Sozialer Kompetenzen" (siehe unten) an. Ganz wesentliches Element ist auch die individuelle Berufsplanung u. a. mit Methoden der „persönlichen Zukunftsplanung".

Persönliche Zukunftsplanung

Für viele Menschen in den Werkstätten ist die Entscheidung für einen Eintritt in eine WfbM nicht auf Grundlage von Erfahrungen oder möglichen Alternativen getroffen worden. Für viele ergab sich der Weg durch die Einstufung in der Schullaufbahn und die Einschätzung der Berufsberatung. Für den Wunsch, auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu wechseln, ist es daher ein wichtiger Schritt, Erwartungen, Wünsche und Fähigkeiten der Personen gemeinsam zu ermitteln. Ideal sind hierfür Methoden der persönlichen Zukunftsplanung. Mit der Person, ihren Wünschen, Potenzialen und Fähigkeiten im Mittelpunkt entsteht so eine erste Richtung für einen Abgleich mit der Realität. Es werden Ressourcen in der Person, aber auch in ihrem Umfeld erkennbar. Die Person mit Wechselwunsch wird somit in die Lage versetzt, ihren eigenen Prozess zu steuern. Auch dieser Prozessschritt benötigt jedoch oftmals viel Zeit, abhängig von den Möglichkeiten der Person.

Vorbereitung mit dem Schwerpunkt „Training sozialer Kompetenzen" (TSK)

Die Entscheidung für das „eine richtige" Vorgehen für die Vermittlung in passgenaue Arbeitsplätze auf den allgemeinen Arbeitsmarkt kann in diesem Beitrag nicht getroffen werden. Viele individuelle Aspekte spielen eine Rolle. Als ein wesentlicher vorbereitender Baustein hat sich jedoch für den Autor in der Praxis das „Training sozialer Kompetenzen" (TSK) herausgestellt. Das Training wurde in dieser Form in der Boxdorfer Werkstatt entwickelt. Es gibt bislang keine Veröffentlichung dazu.

doi.org/10.35468/6002-24

Dieses Training schafft eine gemeinsame Basis für Teilnehmer:innen und Unterstützer:innen zur Bearbeitung von Situationen für ein erfolgreiches Bestehen am Arbeitsplatz. Durch das Bewusstsein für eigenes und fremdes Verhalten werden viele Situationen von vornherein entschärft. Dennoch auftretende Schwierigkeiten können auf dieser Grundlage hervorragend besprochen werden. Beispiele hierfür können Umgang mit Kritik sein, äußern von Kritik, nonverbale und verbale Signale, Nähe und Distanz etc.

Training Sozialer Kompetenzen in der Boxdorfer Werkstatt

Das Training in der Boxdorfer Werkstatt bezieht sich zum Teil auf die Teilnehmer:innen und ihre Verhaltensweisen. Ein Großteil des Trainings zielt jedoch auf die Vorbereitung der Begegnung mit Menschen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ab, die sich noch nie mit dem Thema Behinderung auseinandergesetzt haben. Hier fehlt es schlicht an Erfahrungen. Die Kolleg:innen in den Betrieben haben oftmals Sorge, etwas verkehrt zu machen, und vermeiden daher lieber, überhaupt etwas zu tun. Die Begegnung leicht und einfach zu machen, das ist ein Ziel des Trainings.

Viele Situationen in der Zusammenarbeit mit Kolleg:innen im Betrieb verlaufen durch die Vorbereitung unkritisch. Sollte es dennoch zu Krisensituationen kommen, können diese mit Hilfe der erlernten und erprobten Inhalte einfacher angegangen werden.

Die Schulungen zur Vorbereitung der Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt finden während der Arbeitszeit in der Werkstatt statt. Die Teilnehmer:innen werden dafür freigestellt. Fünf bis sechs Teilnehmer:innen sind jeweils in einer Schulungsgruppe. Das Konzept TSK der Boxdorfer Werkstatt beschreibt das Vorgehen folgendermaßen:

Das TSK ist neben einer Förderung im berufspraktischen Bereich und einer PC Schulung Bestandteil einer allgemeinbildenden Schulung, die die Qualifizierung für eine Tätigkeit auf dem ersten Arbeitsmarkt ermöglichen soll. Ein besonderes Augenmerk dieser Förderung liegt aufgrund der besonderen Lebenssituation der Teilnehmer:innen auf Entwicklung und Förderung des Bereichs sozialen Verhaltens. Eine Werkstatt für Menschen mit Behinderung bietet in arbeitspraktischer und sozialer Hinsicht gemäß ihrem Auftrag einen Schutzraum. Um den sozialen und lebenspraktischen Anforderungsstrukturen eines üblichen Arbeitsplatzes außerhalb der Werkstatt gerecht werden zu können, bedarf es deshalb insbesondere einer Förderung im Bereich angemessener Sozialstrategien, adäquater Erfahrungsräume und einer hinreichenden psychoemotionalen Belastbarkeit und Fähigkeit zur Selbstreflexion.

Zielsetzung des Trainings ist eine ganzheitliche Förderung der Menschen mit Behinderungen in den Bereichen Motivation und Leistungsbereitschaft, einer an den

doi.org/10.35468/6002-24

individuellen Möglichkeiten orientierten Arbeitsfähigkeit sowie eines angemessenen Sozialverhaltens und einer ausreichenden psychischen Stabilität. Zielsetzung ist dabei explizit kein homogenes Qualifizierungsniveau aller Teilnehmer:innen, da individuelle Förder- und Entwicklungsansätze vor allem in dem hochspezifischen Bereich psychosozialer Kompetenzen eine besondere Rolle spielen.

Die Schulung unterscheidet sich von einem reinen Gruppentraining sozialer Kompetenzen, das sich üblicherweise auf das Erlernen und Umsetzen konkreter Verhaltensstrategien und Aneignungstechniken konzentriert. Es beinhaltet üblicherweise keine gruppendynamischen und sensitivitäts- oder selbsterfahrungsorientierte Elemente. Dies kann dem komplexen Anspruch des Trainings nicht gerecht werden, da in dieser Form des TSK explizit Prozesse der Selbstaktualisierung, Elemente einer realitätsorientierten, kritischen Selbst- und Fremdwahrnehmung, die Verbalisierung emotionaler Erlebnisinhalte sowie verbesserte Handlungs-, Problemlösungs-, Bewältigungs- und Konfliktstrategien angeregt, gefördert und geübt werden sollen. Eine weitere Modifizierung ergibt sich daraus, dass es sich in der Boxdorfer Werkstatt um eine Klientel handelt, deren Einschränkungen zumeist im körperlichen Bereich liegen, wodurch der gesamte basale Bereich kommunikativer Fähigkeiten zum Teil sehr grundsätzlich verändert oder beeinträchtigt sein kann.

Die Teilnahme am Training der sozialen Kompetenzen beinhaltet also auch die Bereitschaft, die eigene Selbst- und Fremdwahrnehmung zu hinterfragen und sich mit persönlichen Fähigkeiten und Schwächen, mit positiven und negativen Erfahrungen im Kontext der Gruppe kritisch auseinanderzusetzen. Insofern ist eine ergänzende und unterstützende Betreuung in Einzelterminen unbedingt erforderlich, um Prozesse aus dem Unterrichtsgeschehen aufzugreifen und vertiefend zu bearbeiten, aber auch um kritische Themen im Einzeltermin mit den Teilnehmenden zu reflektieren und, nach Absprache, in das Unterrichtsgeschehen mit einbringen zu können. Naturgemäß liegt der Schwerpunkt des Trainings in der Gruppe.

Der Erfolg der Teilnahme bemisst sich an der Förderung und Entwicklung der individuellen Fähigkeiten der Teilnehmenden. Am Ende der Schulung bleibt es ihnen überlassen, sich zu entscheiden, wie es weitergeht. Praktika sind also nicht notwendige Folge der Maßnahme. Selbst wenn Teilnehmer:innen sich dagegen entscheiden, wirkt die Maßnahme in jedem Fall wie eine interne Qualifizierung und Verbesserung.

Das Tabu brechen – über Behinderung sprechen!

Ein wesentlicher (Abschluss-)Aspekt des Training Sozialer Kompetenzen ist die Beschäftigung der Teilnehmer:innen mit ihren Fähigkeiten, aber eben auch Einschränkungen. Unter dem Aspekt „Was müssen andere von mir wissen, damit die Zusammenarbeit gut klappt?“ wird eine individuelle Beschreibung erstellt.

doi.org/10.35468/6002-24

Ganz besonders wichtig in diesem Zusammenhang ist auch das Wissen um die eigene Einschränkung und deren Wirkung auf andere. Diese Beschreibung stellt die Person dann idealerweise selbst ihren direkten Kolleg:innen oder Vorgesetzten vor. Dies ermuntert zu Rückfragen und dem offenen Umgang damit, auch in Zukunft. Durch die individuelle Beschreibung, die die Teilnehmer:innen von sich aus vornehmen, öffnen sie das Thema Behinderung für Menschen, die sich bis dahin noch nicht aktiv damit beschäftigt haben. Die Kolleg:innen in den Betrieben sind oftmals durchaus interessiert an der Person und ihren Hintergründen. Von sich aus trauen sich jedoch die wenigsten, dieses Thema anzusprechen. Ein gesellschaftliches Problem. Durch die Offenheit unserer Teilnehmer:innen und das aktive Ansprechen wird dieses Thema ein „Besprechbares". Auch in zukünftigen Situationen, insbesondere wenn es darum geht, ob eine Arbeit zugeteilt werden kann oder nicht, ist es wichtig, über die Fähigkeiten, aber auch die Einschränkungen offen sprechen zu können.
Ein Mensch mit Lernbehinderung beschreibt hierbei etwa, dass es für ihn wichtig ist, nur einen Arbeitsschritt machen zu müssen, ein Muster des Produkts auf dem Tisch stehen zu haben, Arbeitsanleitungen in Bildform oder einfacher Sprache zu haben, nicht selbst über Prioritäten entscheiden zu müssen. Ein Mensch mit entstandener Hirnschädigung kann hier z. B. auf die Notwendigkeit von Wiederholungen auf Grund der Merkfähigkeit hinweisen, auf die Einsetzbarkeit einer „offenbar eingeschränkten Hand" hinweisen oder Gesichtsfeldeinschränkungen benennen. Nach unserem Erleben ermöglicht diese Offenheit die Bereitschaft, sich mit den Themen zu beschäftigen und auch in anderen Zusammenhängen offen zu sprechen. Gerade auch für Menschen mit psychischen Behinderungen ein wichtiges Thema. Kann eine Depression mit ihren Auswirkungen benannt werden, ohne zu riskieren, dass das Praktikum nicht stattfindet? In einem praktischen Einsatz wird diese ohnehin deutlich werden. Natürlich kann es sein, dass ein Arbeitgeber sich nicht darauf einlassen möchte. Weiß er jedoch Bescheid, können ggf. Aufgaben gefunden werden, deren Ausführung nicht im Zusammenhang mit den Tätigkeiten anderer stehen oder deren Erfüllung keine zeitliche Bindung hat. In diesen Fällen könnte eine ungewisse zeitliche Planbarkeit einer Erprobung nicht im Wege stehen.

WfbM als Ort des Lernens gestalten

Wird Werkstatt als Lern- und Entwicklungsort begriffen und gelebt, ist sie ein idealer Ort, um schrittweise Fähigkeiten und Kompetenzen zu entwickeln, auch und gerade für den Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt. Es gibt keine zeitliche Fristsetzung, innerhalb derer die Entwicklung abgeschlossen sein muss. Menschen können in ihrem individuellen Tempo ihre Potenziale entdecken, erweitern und entfalten.

doi.org/10.35468/6002-24

Eine wesentliche Aufgabe und Kompetenz der Werkstätten ist es, einen Produktionsablauf in kleinste Schritte zu untergliedern. Ziel hierbei ist in der Werkstatt, möglichst viele Menschen am Prozess zu beteiligen. Am Ende muss natürlich das Produkt nach seinen Kundenvorgaben herauskommen. Auf den Einzelnen bezogen bietet diese Vorgehensweise die Möglichkeit, Arbeitsprozesse einzuüben und Schritt für Schritt selbstständig durchführen zu können. Es wird tagtäglich gearbeitet, die Aufgaben können wechseln. Dinge, die geübt werden sollen, können Stück für Stück angegangen und erweitert werden. Hier kann über längere Zeit in kleinen Schritten der Weg gegangen werden. Dies erleichtert auch die Analyse von Schwierigkeiten, die die Person hat, oder das Herausfinden der Knackpunkte. Diese müssen dann entweder durch Übung oder entsprechende Hilfsmittel oder eben durch eine andere Vorgehensweise angegangen und bearbeitet werden.
Tätigkeiten und Aufgaben können so in für die Person umsetzbarem Tempo erlernt und erprobt werden. Immer wieder kann die Unterstützung durch die Kolleg:innen im Gruppenpersonal erfolgen. So ist eine gezielte, abgestimmte Erweiterung der Aufgaben und Tätigkeiten möglich.
Ein Beispiel ist der Gabelstaplerführerschein. Die Komplexität der Bedienung ist für viele Menschen (nicht nur) in den Werkstätten nicht in den üblichen Zwei-Tagesseminaren zu erfassen. Teilnehmer:innen unserer Schulungsmaßnahme hatten zum Teil über viele Jahre die Möglichkeit, sich Stück für Stück praktisch der Anforderung zu nähern. Begonnen mit dem einfachen Hubwagen, über die Elektro-Ameise hin zum Gabelstapler. Beim Gabelstapler wurde mit einfachen Übungen mit leeren Paletten begonnen. Die Krönung ist letztendlich das Stapeln von Kopierpapier-Paletten mit knapp 800 kg im Lager. Alle unsere Schulungsteilnehmenden schlossen ihre Kurse beim zertifizierten Anbieter als Kursbeste ab. Mehrfach hatte diese Qualifikation bereits Anteil am Erfolg einer Vermittlung.

Persönliche Grenzen und strukturelle Hemmnisse

Nicht alle Menschen mit Behinderungen haben nach der Erprobung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt den Wunsch, dorthin zu wechseln.



Beispiel: Marco Reichert
Marco Reichert hat sich nach seinen Erfahrungen in Praktika dafür entschieden, den Rahmen der Werkstatt zu wollen und zu benötigen. Nach einem Schlaganfall mit Ende 20, mit einer daraus resultierenden halbseitigen Lähmung, kam der Bäckergeselle in die Werkstatt. Hier bewarb er sich für die Schulung und absolvierte Praktika. Die Erkenntnis u. a. für ihn aus diesen Erfahrungen: „Ich will einfach über den Gang laufen können, ohne dass mich alle anstarren. Hier interessiert das niemanden. Das ist für mich eine große Entlastung.

Hier habe ich Unterstützung durch die Gruppenleitung und die Sozialdienste und die Möglichkeit, meine Therapien wahrzunehmen." Heute engagiert er sich im Werkstattrat und als „peerXpert" für nachfolgende Schulungsteilnehmer:innen und unterstützt sie bei ihrer Entscheidungsfindung.

Nach den Erfahrungen des Autors hat die Platzierung auf passgenaue Arbeitsplätze unter den derzeitigen Rahmenbedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes gerade für Menschen mit hohem Unterstützungsbedarf Grenzen.



Beispiel: Frau mit Tetraplegie
So wurde auch die Schulungsteilnahme einer jungen Frau mit ausgeprägter spastischer Tetraplegie ermöglicht, die nicht sprechen kann und vollumfänglich auf den Rollstuhl und Assistenz angewiesen ist. Auch der Speichelfluss ist für sie nicht kontrollierbar. Innerhalb der Werkstatt ist sie für viele Aufgaben eingesetzt, insbesondere Kontrolltätigkeiten am PC. Die Schulungsinhalte hat sie sehr gut erfasst und auch umgesetzt. Bislang konnte jedoch noch kein Praktikumsgeber gefunden werden, der ihr die Möglichkeit für eine Erprobung bietet.

Für die beiden genannten Personen und viele andere mehr muss es auch langfristig die Möglichkeit zur Teilhabe am Arbeitsleben in einer WfbM geben, wenn entweder die bewusste Entscheidung für die Werkstatt getroffen wird oder die Bereitschaft von Arbeitgebern sowie die Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes dies verhindern. Mit einer Abschaffung der „Alternative Werkstatt" sind diese Personen keinen Schritt näher an ihrer Inklusion.

Fehlende Ausstattung während der Praktika

Eine nach wie vor ungelöste Problematik ist die Zugänglichkeit von Betrieben und die Schaffung der notwendigen Rahmenbedingungen für Menschen mit Behinderung, um ihre volle Leistungsfähigkeit zeigen zu können, bevor ein Arbeitsvertrag vorliegt. Gerade Menschen in den Werkstätten haben zumeist keine formale Qualifikation vorzuweisen. Das heißt, ein möglicher zukünftiger Arbeitgeber kann sich von der möglichen Leistungsfähigkeit der Personen über diesen sonst üblichen Weg kein Bild machen.
Praktika bieten hier die Brücke. Ein Mensch kann in praktischer Weise zeigen, was er bereits kann, und auch die Lernfortschritte während dieser Zeit zeigen Potenziale auf. Dies erfolgt allerdings unter den bestehenden üblichen Ausstattungs- und Rahmenbedingungen der Praktikumsplätze. Denn erst nach Abschluss eines Arbeitsvertrages besteht die Möglichkeit, mit Unterstützung der technischen Berater der Agentur für Arbeit, der Deutschen Rentenversicherung

doi.org/10.35468/6002-24

oder der Inklusionsämter die Arbeitsumgebung über technische Arbeitshilfen an die Notwendigkeiten und Fähigkeiten der Menschen anzupassen. Dies beginnt oftmals mit dem barrierefreien Zugang – Treppen die im Eingangsbereich oft nur aus architektonischen Gründen angebracht wurden. Weiter mit schweren Türen, Drehtüren etc., die für Menschen, die z. B. einen Rollstuhl benötigen, nicht nutzbar sind. Auch an den Arbeitsplätzen können erst dann Hilfsmittel angeschafft werden oder entsprechende Umbauten veranlasst werden. Der Weg zu einem passgenauen Arbeitsplatz aus einer Werkstatt heraus führt doch oftmals – und aus Erfahrung des Autors immer – über ein praktisches, tatsächliches Kennenlernen der konkreten Person. In den Praktika werden mögliche Tätigkeiten erprobt und Abläufe angepasst. Die volle Leistungsfähigkeit kann aber nicht erprobt werden, da vorgenannte Zugangsmöglichkeiten bzw. Hilfsmittel nicht vorhanden sind.

Eine ganz grundsätzliche Problematik ist das oftmalige Fehlen von geeigneten Toiletten. Dies ist aber für alle Menschen von der ersten Stunde an eine grundsätzliche Notwendigkeit. Laut § 49 Abs. 5 und Abs. 8 Nr. 5 SGB XI müssen diese Möglichkeiten bereits in Zeiten notwendiger Praktika zur Verfügung gestellt werden. In der Praxis passiert das nie. Selbst nach Abschluss eines Arbeitsvertrages dauert es oft viele Monate, zum Teil Jahre, bis alle notwendigen technischen Arbeitshilfen oder Zugangsmöglichkeiten eröffnet werden. Hierdurch verringert sich die Anzahl der möglichen Arbeitgeber drastisch. Eine Lösungsmöglichkeit wäre, bereits während der Erprobung innerhalb der Werkstatt oder in den ersten Praktika den Bedarf an den zuständigen Leistungsträger zu melden und diesen decken zu können.

Hinzu kommt die ggf. notwendige Arbeitsassistenz (§ 17 Abs.1a SchwbAV) und die persönliche Assistenz, die während Praktika nicht finanziert wird.

Wenn ernsthaft das Recht auf Teilhabe für alle Menschen mit Behinderungen, die sich dies wünschen, umgesetzt werden soll, muss diese notwendige Ausstattung und die Unterstützungsleistung unverzüglich vorhanden sein.

Oft Halbwissen – Die Sorge um die Rente

Als Hemmnis für den Übergang aus der WfbM wird oftmals die Rentenversicherung beschrieben bzw. vermutet. Die Problematik hierbei ist jedoch die fehlende Häufigkeit der Übergänge und damit die Kenntnis über die Systematik der Vorgehensweise. In der Diskussion kommt es oftmals zu einer Vermischung von zwei Aspekten. Zum einen geht es um Anwartschaftszeiten und die Berechnungsgrundlage für eine spätere Rente, zum anderen geht es um die Möglichkeit für Personen, die in Werkstätten arbeiten, nach 20 Beitragsjahren eine Erwerbsminderungsrente zu beantragen.

doi.org/10.35468/6002-24

Innerhalb der Werkstatt besteht das sogenannte „Rentenprivileg" (§ 43 Abs. 6 SGB VI). Für Personen, die im Arbeitsbereich einer Werkstatt arbeiten, führt die WfbM Rentenversicherungsbeiträge bezogen auf ein fiktives Entgelt ab, die ihr aus Bundesmitteln erstattet werden. Die sogenannte Bezugsgröße für dieses fiktive Entgelt orientiert sich am Durchschnittsverdienst in Deutschland und wird jährlich neu festgelegt. Nach einer Vermittlung auf den allgemeinen Arbeitsmarkt erfolgt die Abführung der Rentenversicherungsbeiträge auf den tatsächlichen Bruttoverdienst, wie es eben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt üblich ist. Die bereits erworbenen Beitragszeiten in der Werkstatt bleiben aber auf dem Versicherungskonto der Person bei der Rentenversicherung weiterhin auch in ihrer Höhe bestehen. Das bedeutet: Bei der Berechnung einer Rente werden diese Beiträge voll herangezogen. Tatsächlich sind die Beiträge nach einer Vermittlung oftmals niedriger, da sich die Vergütung meist im Bereich des Mindestlohnes bewegt.
Verdient die Person nach ihrem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt genug Geld für den Lebensunterhalt, ist die Beantragung der Rente nicht mehr notwendig. Die Erwerbsminderungsrente dient ja zur Sicherung des Lebensunterhaltes in der WfbM z. B. anstelle der Grundsicherung. Verändert sich die Leistungsfähigkeit der Person gegebenenfalls unter sechs bzw. drei Stunden pro Tag an dem neuen Arbeitsplatz auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt, kann die Rente beantragt werden.
Zusammenfassend kann somit gesagt werden, dass sich bei der Berechnung der Altersrente nach einem Wechsel auf den allgemeinen Arbeitsmarkt die oftmals niedrigeren Beiträge auswirken, die Person jedoch während ihrer Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt i. d. R. einen höheren Nettoverdienst hat. Für diese Gesamtbetrachtung müssen jedoch auch weitere Transferleistungen wie Grundsicherung und Wohngeld berücksichtigt werden. Am Ende wird diese finanzielle Betrachtung einen großen Anteil bei der individuellen Entscheidung der Person und ggf. der gesetzlichen Betreuung haben, diesen Weg auf den allgemeinen Arbeitsmarkt zu gehen oder nicht. Die oben genannte Vermischung verunsichert aber oftmals Menschen mit Behinderungen und deren Angehörige/Betreuenden bei dem ohnehin komplexen Thema. Auch eine Beratung bei der Deutschen Rentenversicherung bringt oft wenig Klarheit, da dort zumeist auf eine Einzelfallentscheidung verwiesen wird, wenn es dann einmal soweit ist, dass der Antrag gestellt wird.

Ausblick und Lösungsansätze

Was tun, wenn die Aufgaben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt nicht für eine Vollzeittätigkeit ausreichend sind?
Gerade für Menschen mit stärkeren Einschränkungen gelingt es nicht immer, Tätigkeiten innerhalb des Betriebs zu finden, die für eine Vollzeitstelle ausreichend sind. Oftmals sind es Unterstützungstätigkeiten für Fachkräfte, die nicht an allen

doi.org/10.35468/6002-24

Arbeitstagen gleich häufig notwendig sind bzw. nicht auf alle Arbeitstage verteilt werden können.



Beispiel: David Baumüller
Für David Baumüller ergab sich hieraus die Chance, seine Tätigkeiten am Ende an zwei Arbeitsplätzen jeweils mit sozialversicherungspflichtigem Arbeitsvertrag auszuführen. Bei seinem Hauptarbeitgeber ist er an drei Arbeitstagen im Einzelhandel eingesetzt, an einem weiteren Arbeitstag arbeitet er im Logistikbereich eines Großhändlers. Ergeben haben sich die Arbeitsplätze über Praktika. Jeder Arbeitsplatz für sich hätte nicht ausgereicht, um den Schritt aus der WfbM zu machen, in Kombination jedoch sehr wohl.

Budget für Arbeit – Teilzeitmodell für Menschen mit besonders starken Einschränkungen, parallel zur Beschäftigung in der WfbM

Dieses eben beschriebene erfolgreiche Modell auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt ermutigte auch in anderen Bereichen zu versuchen, über die Kombination zweier Arbeitsplätze eine passgenaue Lösung zu finden.
Das Bundesteilhabegesetz hat zum Ziel, die Lebenssituation von Menschen mit Behinderungen im Sinne von mehr Teilhabe und mehr Selbstbestimmung zu verbessern und die Eingliederungshilfe zu einem modernen Teilhaberecht weiterzuentwickeln. Das Budget für Arbeit richtet sich an Menschen, die ein Anrecht auf eine Beschäftigung im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen haben, und soll ihnen die Teilhabe am Ersten Arbeitsmarkt erleichtern.
Das Budget für Arbeit wird im Beitrag von Andrea Seeger in diesem Buch ausführlich behandelt. Daher werden die Hintergründe an dieser Stelle lediglich skizziert. Nach § 61 SGBIX werden als Zielgruppe für das Budget für Arbeit Personen benannt, die aufgrund ihrer Behinderung dauerhaft voll erwerbsgemindert bleiben werden, also im Prinzip die Rahmenbedingungen einer Werkstatt im Arbeitsbereich nach § 58 SGBIX für ihre Teilhabe brauchen. Wenn diese Personen dennoch einen Arbeitgeber finden, der ihnen einen Arbeitsvertrag und die notwendigen Rahmenbedingungen anbietet, kann das regelmäßige Arbeitsentgelt dauerhaft bis zu 75% bezuschusst werden. Darüber hinaus werden Anleitung und Begleitung zusätzlich finanziert.
Ziel des „Budgets für Arbeit in Teilzeit parallel zu WfbM-Beschäftigung“ (siehe Beispiel unten) ist es, dem originär für das Budget für Arbeit gedachten Personenkreis (auch schwerst-mehrfach-behinderte Menschen) den Zugang zu Beschäftigung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt zu ermöglichen. Erfolgreich kann die Teilhabe dieses Personenkreises jedoch nur sein, wenn sie von den individuellen Interessen, Kompetenzen und Potenzialen des behinderten Menschen ausgehend geplant und strukturiert wird.

doi.org/10.35468/6002-24

Diese Forderung an Angebote zur beruflichen Eingliederung stellt auch Jürgen Dusel, Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderung in den Teilhabeempfehlungen von 2019, heraus:

> „Diese [Angebote] müssen niedrigschwellig und am individuellen Bedarf ausgerichtet sein und tagesstrukturierend wirken." (Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen 2019, 15)

Die Bedingungen auf Arbeitsplätzen auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt sind derzeit so, dass viele Menschen mit schweren Behinderungen von der Teilhabe dort ausgeschlossen sind. Das beginnt in den Köpfen der Menschen, geht weiter über verschiedenste Barrieren und Erreichbarkeit der Arbeitsstätten bis hin zu individueller Assistenz bei der Arbeit und vieles mehr. Häufig sind in Betrieben „einfache Tätigkeiten" für diesen Personenkreis zwar möglicherweise geeignet, aber nicht in ausreichendem Maß für eine Vollzeitbeschäftigung vorhanden, oder die Leistungsfähigkeit unter den geforderten Bedingungen besteht nicht in Vollzeit (von Beginn an). Viele Menschen benötigen jedoch Struktur in Form von Arbeit an fünf Tagen pro Woche.



Beispiel: Frau mit Autismus-Spektrum

Eine Frau, mit Zuordnung ihrer Behinderung zum Autismus-Spektrum und einer gravierenden Lernbehinderung, versuchte sich in verschiedenen Arbeitsbereichen. Einsätze in einem Kindergarten und in einer Gärtnerei waren weniger erfolgreich. Der Arbeitsversuch in einem Café war vielversprechend. Es stellte sich aber heraus, dass die Rahmenbedingungen nur für einen Teilzeiteinsatz vorstellbar waren. Anfangs erfolgte die Erprobung in Vollzeit.

Es zeigte sich, dass sie in der Lage war, die vorgegebenen Tätigkeiten, die sehr gut strukturiert waren, auszuführen, wenn ein hoher Arbeitsdruck herrschte. Sobald jedoch Leerlaufzeiten entstanden, wurden die vorgegebenen Pfade verlassen und Tätigkeiten anders gemacht, andere Dinge getan. In der Erprobung wurde deutlich, dass es zwei Tage in der Woche gab, an denen die entsprechende Auslastung zu erwarten war. Für diese beiden Tage bot die Inhaberin einen Arbeitsvertrag an und beantragte eine Förderung im Rahmen eines Budgets für Arbeit. Klar war aber auch, dass die Person nicht an den anderen fünf Tagen in der Woche ohne Struktur in Form von Arbeit sein kann und will. Hier stellte sich nun die Frage, wie an den weiteren drei Arbeitstagen diese Struktur geboten werden kann. Naheliegend erschien hierbei die weitere Beschäftigung in der Werkstatt. Langfristige Zielsetzung war jedoch, über die Routinen die Arbeitszeiten in dem Café möglichst bis hin zu einer Vollzeitstelle steigern zu können. Der Vorschlag des zuständigen Leistungsträgers war, einen Außenarbeitsplatz einzurichten. Dies widersprach jedoch dem ausdrücklichen Ziel der Teilnehmerin, eine Anstellung auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt anzustreben. Hinzu kommt, dass sie im Lohnsystem der Werkstatt verblieben wäre

doi.org/10.35468/6002-24

und auch die Beziehung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmerin nicht in dieser Form bestanden hätte, wie von beiden Seiten gewünscht. Ein weiterer Vorteil des Budgets für Arbeit ist durch die Zuordnung zum allgemeinen Arbeitsmarkt, dass auch die Unterstützungsleistungen über die Schwerbehindertenausgleichsabgabeverordnung in Anspruch genommen werden können. Dies kann insbesondere bei Menschen mit Körperbehinderung entsprechende Umbauten möglich machen, die über einen Außenarbeitsplatz nicht möglich sind. Im konkreten Fall wäre dies nicht notwendig gewesen. Aber auch die erhöhte Unterstützungsleistung wäre so finanzierbar gewesen, insbesondere die Anforderungen an die Arbeitgeber bzw. Kolleg:innen. Vom überörtlichen Sozialhilfeträger wurde im Antragsverfahren auf die Problematik der Rentenversicherung verwiesen. Dort nachgefragt, stellte sich jedoch heraus, dass die Deutsche Rentenversicherung mit einer Kombination der Angebote keine Probleme sah. Es ist durchaus üblich, dass Arbeitnehmer verschiedene Arbeitgeber haben (siehe auch das oben genannte Beispiel). Die Zuordnung des Budgets für Arbeit zur weiterhin bestehenden vollen Erwerbsminderung wird analog bewertet wie die Tätigkeit in einer Werkstatt.

In der Gesetzesbegründung zum BTHG wird eine Gleichzeitigkeit von Budget für Arbeit und WfbM ausgeschlossen. Eine Parallelität jedoch nicht, wie es hier der Fall wäre. Dies ergibt sich auch aus dem Zusammenhang in der Gleichzeitigkeit von anderen Anbietern und WfbM, was im Sinne von Angebotsmodulen möglich ist, mit dem Budget für Arbeit jedoch nicht. Im konkreten Falle geht es aber jeweils um das umfängliche tageweise Angebot jeweils in Teilzeit und nicht um Module, die untertägig wechseln.

Eine Nachfrage im Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ergab folgende Einschätzung: Der Leistungsträger hat eine Entscheidung nach ordentlichem/billigem Ermessen zu treffen, da der Leistungsberechtigte keinen Rechtsanspruch aus dem BTHG ableiten könne. Das BMAS empfiehlt eine personenbezogene Entscheidung nach Berücksichtigung von Behinderung und Umständen. Wenn keine guten Gründe bestehen, den Antrag abzulehnen, sollte ihm zugestimmt werden. Neben dem Wunsch und Wahlrecht des Betroffenen kann auch eine Abwägung der Kosten ein Kriterium sein.

Trotz dieser Rechercheergebnisse erfolgte eine Ablehnung des Antrages rund elf Monate nach Antragstellung. Die Teilnehmerin verzichtete auf einen Widerspruch, da sie psychisch durch die lange Zeit der Ungewissheit sehr belastet war. Eine gerichtliche Klärung konnte somit nicht erfolgen.

Bislang auch ungeklärt ist, in welcher Höhe die Beitragsabführung zur Rentenversicherung in der Werkstatt mit nur drei Arbeitstagen erfolgt wäre. Generell gilt für die Tätigkeit in der Werkstatt unabhängig von der Dauer der dortigen Tätigkeit die Absicherung auf das komplette fiktive Entgelt. Die Abführung im Budget für Arbeit bezieht sich jedoch auf das tatsächlich gezahlte Bruttoarbeitsentgelt an den Arbeitnehmer.

doi.org/10.35468/6002-24

Höhe der Ausgleichsabgabe

Bei allen Bemühungen der Werkstätten und Fachdienste bedarf es aber immer noch der Bereitschaft auf Seiten des Arbeitsmarktes bei Betrieben und Behörden, den Personenkreis aus Werkstätten zu beschäftigen.
Grundsätzlich ist immer für eine erfolgreiche Platzierung die Notwendigkeit gegeben, dass durch die eingestellte Person eine Entlastung im Betrieb erfolgt. Menschen, die nicht als solche wahrgenommen werden, werden so keine Möglichkeit bekommen. Wichtige Aufgaben der Fachkräfte zur Unterstützung des Übergangs sind dabei auch die Unterstützung der Betriebe bei der Beantragung und Abwicklung des Schriftverkehres und die Lotsenfunktion in dem komplexen System der Zuständigkeiten. Dies kann ein hoher Nutzen sein, den Arbeitgebern erkennen und schätzen.
Gleichzeitig erscheint für den Autor das Instrument der Ausgleichsabgabe noch anpassungsbedürftig. In ihrer derzeitigen Höhe scheint sie vielen Betrieben noch nicht als Anreiz zu genügen. Laut Rehadat beschäftigten 2020 von 173.326 beschäftigungspflichtigen Unternehmen 44.793 Betriebe überhaupt keine schwerbehinderten Menschen, also über 25% (Rehadat 2022).
Die Verantwortlichen in der Politik sollten darüber nachdenken, die Ausgleichsabgabe in ihrer Höhe an den Mindestlohn zu koppeln. So könnte eine Abgabe mindestens in Höhe der Hälfte des Bruttoverdienstes einer Vollzeitarbeitsstelle durchaus ein Argument auf Seiten der Personalabteilungen sein, sich mit der Einstellung von Menschen mit Schwerbehinderung auseinanderzusetzen. Die gleichzeitige Möglichkeit, Menschen mit Behinderungen, deren Eingliederung auf besondere Hindernisse stößt, auf mehrere Pflichtplätze anrechnen zu können (§ 158 SGB IX), würde deren Chancen deutlich steigern.

Bestenauslese bei Behörden und Kommunen

Bei Kommunen und Behörden haben es Menschen mit Behinderung aus Werkstätten regelmäßig besonders schwer, eine Festanstellung zu erhalten. Dies liegt oftmals an den Einstellungsmodalitäten und der sogenannten „Bestenauslese“. In der Regel können nur freie Planstellen besetzt werden. Das Bewerbungsverfahren sieht dabei formale Abschlüsse vor, um in den engeren Kreis der Bewerber:innen zu kommen. Diese formalen Qualifikationen können Menschen in den Werkstätten in der Regel nicht vorlegen. Auch passen deren Fähigkeiten oftmals nicht umfänglich auf die ausgeschriebenen Profile. Ein Lösungsansatz kann hier die politische Entscheidung sein, diesem Personenkreis einen Zugang außerhalb dieser Systematik über die Erprobung in Praktika anzubieten. Wichtig ist jedoch dann die Bereitstellung von notwendigen Finanzmitteln, damit die Person bei der Erprobung die Anforderungen erfüllen konnte.

doi.org/10.35468/6002-24

Rahmenbedingungen anpassen

In diesem Beitrag wurden viele Aspekte des Übergangs auf den allgemeinen Arbeitsmarkt betrachtet. Daraus wird deutlich, dass vieles schon möglich ist. Viele Rahmenbedingungen müssen jedoch angepasst und verändert werden, wenn wirkliche (berufliche) Inklusion für alle Menschen mit Behinderungen möglich werden soll.

Literatur

BAG UB (o. J.a): Kurzinformation zur BAG UB. Online unter: https://www.bag-ub.de/seite/428467/kurzinformation-zur-bag-ub.html (Abrufdatum: 15.11.2022)

BAG UB (o. J.b): Weiterbildung Inklusionsberatung: Unterstützte Beschäftigung – Jobcoaching – Inklusion in Arbeit. Online unter: https://www.bag-ub.de/seite/428676/weiterbildung-inklusionsberatung.html (Abrufdatum: 15.11.2022)

Beauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen (2019): Teilhabeempfehlungen Mehr Inklusion wagen! Online unter: https://www.behindertenbeauftragter.de/SharedDocs/Downloads/DE/AS/PublikationenErklaerungen/Teilhabeempfehlungen.html (Abrufdatum: 15.11.2022)

Boxdorfer Werkstatt (2022): Internetportal der Boxdorfer Werkstatt. Online unter: https://www.boxdorfer-werkstatt.de (Abrufdatum: 15.11.2022)

Rehadat (2022): Statistik zur Beschäftigung schwerbehinderter Menschen. Online unter: https://www.rehadat-ausgleichsabgabe.de/hintergrund/statistik/#:~:text=2020%20gab%20es%20in%20Deutschland,104.873%20Betriebe%20mussten%20Ausgleichsabgabe%20zahlen (Abrufdatum: 15.11.2022)

Lulzim Lushtaku, Elisabeth Kienel und Katrin Rosenbaum

Die Zukunft der Arbeit für Werkstattbeschäftigte

Als die bundesweite Interessenvertretung der Beschäftigten in Werkstätten für behinderte Menschen (WfbM) setzt sich Werkstatträte Deutschland e. V. für den Erhalt, die Entwicklung und die Öffnung von WfbM ein. Gleichzeitig unterstützen wir die Entwicklung eines inklusiven Arbeitsmarktes.
Wir haben uns Gedanken darüber gemacht, wie die Arbeit für behinderte Menschen – insbesondere für Werkstattbeschäftigte – künftig gestaltet sein sollte. Unsere Ideen und Vorstellungen stellen wir im Folgenden dar. Dabei steht die Werkstattleistung im Mittelpunkt der Betrachtung.

Einführung

Wir sind der Ansicht, dass sich Werkstätten und der Arbeitsmarkt für behinderte Menschen verändern müssen. Wir möchten diese Veränderung selbst mitgestalten und dabei mitentscheiden dürfen.
Wir sehen die Werkstattleistung der Zukunft als ein Angebot an behinderte Menschen an, das in einem Gebäude, welches sich Werkstatt nennt, aber auch außerhalb dieses Ortes genutzt werden kann. Die Werkstattleistung ist als ein Angebot zu verstehen, das an die Person gebunden ist. Darin sehen wir ein großes Potenzial für die Teilhabe am Arbeitsleben für behinderte Menschen.
Dabei ist die Werkstattleistung als ein Element eines inklusiven Arbeitsmarktes mit vielfältigen Arbeitsangeboten für Menschen mit Behinderung zu verstehen.
Im Zentrum unseres Denkens und Handelns steht dabei immer das Interesse und Wohlergehen unserer Kolleginnen und Kollegen. Und die Wünsche unserer Kolleginnen und Kollegen sind vielfältig.
Für viele unserer Kolleginnen und Kollegin ist die Werkstatt genau der richtige Ort. Sie fühlen sich dort wohl, pflegen soziale Kontakte und erfahren Halt und Struktur. Etliche von ihnen kennen den allgemeinen Arbeitsmarkt und haben dort häufig Überforderung, Ausgrenzung oder Mobbing erfahren. Der Weg in die Werkstatt war für viele ein einschneidendes Ereignis, das das Leben wieder sinnvoll werden ließ und die Lebensqualität steigerte. Bei vielen Beschäftigten löst nun die Debatte rund um die Zukunft der Werkstatt – in diesem Zusammenhang wird auch häufig von der Abschaffung der Werkstätten gesprochen – heftige

doi.org/10.35468/6002-25

Ängste aus. Es ist schwierig auszuhalten, dass andere darüber urteilen, wie Werkstatt grundsätzlich ist, und zu wissen glauben, wie Werkstattbeschäftigte fühlen.
Andere fühlen sich in der Werkstatt weniger wohl – schätzen aber die Sicherheit, die ihnen die Werkstatt bietet. Die Sicherheit, die hier gemeint ist, ist die praktische Unkündbarkeit, die Abwesenheit von Leistungsdruck und die zusätzlichen Angebote. Hier sprechen wir von Werkstattleistung. Wir wollen, dass die Werkstattleistung personenzentriert ist und flexibel an verschiedenen Orten in Anspruch genommen werden kann.
Wieder andere haben den Wunsch, auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt unabhängig von der Werkstattleistung zu arbeiten. Leider klappt der Übergang nur bei wenigen reibungslos. Unsere wechselbereiten Kolleginnen und Kollegen sollten alle mögliche Unterstützung – aus der Werkstatt und durch politische Maßnahmen – erhalten, um gut in der allgemeinen Arbeitswelt anzukommen. Diesen Beistand sehen wir nicht immer. Viele Hürden erschweren den Weg.

Bezahlung von erwerbsgeminderten Menschen

Wir sind der Ansicht, dass eine gerechtere Entlohnung für Menschen mit einer sogenannten dauerhaften Erwerbsminderung ein wichtiger Schritt hin zu mehr Inklusion ist. Durch einen angemessen „Lohn" verbessern sich die Teilhabemöglichkeiten für die Beschäftigten.
Mit unserer Positionierung zur Reform der Entgeltsituation in WfbM („Basisgeld zur Gleichstellung dauerhaft voll erwerbsgeminderter Menschen") verfolgen wir das Ziel, uns und unseren Kollegen und Kolleginnen ein eigenständiges und selbstbestimmtes Leben zu ermöglichen. Dies möchten wir nicht nur dadurch erreichen, dass wir nur mehr Geld „auf der Tasche" fordern, sondern insbesondere auch dadurch, dass entwürdigende Prüfungen der wirtschaftlichen Situation bei Personen, die zusätzlich Sozialleistungen beziehen, wegfallen. Wir möchten, dass das „Basisgeld" „aus einer Hand" ausgezahlt wird. Unabhängig von Ersparnissen oder sonstigen Wertgegenständen soll das Basisgeld allen vollerwerbsgeminderten Menschen zugutekommen.
Das Basisgeld soll eine Höhe von 70% des Durchschnittseinkommens in Deutschland haben. Zusätzliche Sozialleistungen fallen weg. Weiterhin erhalten aber die Menschen Leistungen aufgrund eines behinderungsbedingten Mehrbedarfs. Dieser wird individuell ermittelt.
Dabei ist es uns wichtig zu betonen, dass wir das „Basisgeld" nicht als Alternative zum Werkstattentgelt sehen. Das Basisgeld soll bedingungslos an alle Menschen mit Erwerbsminderung gezahlt werden und aus öffentlichen Mitteln finanziert werden. Das Basisgeld müsste nicht von den Menschen selbst erwirtschaftet werden. Im Beispiel von Werkstattbeschäftigten würde dann der Grundlohn und das Arbeitsförderungsgeld zwar wegfallen, der sogenannte Steigerungsbetrag soll aber weiterhin ausgezahlt werden.

doi.org/10.35468/6002-25

Arbeitnehmerähnliches Rechtsverhältnis

Wir schätzen das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis, das wir Werkstattbeschäftigten genießen. Es bietet uns viele Schutzrechte, wie zum Beispiel Kündigungsschutz. Formal-juristisch sind wir aber eben auch keine Arbeitnehmer:innen, wodurch wir wiederum von vielen Rechten, die Arbeitnehmer:innen genießen, ausgeschlossen sind. Um mehr Inklusion zu erreichen, ist es notwendig, das arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnis auf seine Zukunftsfähigkeit zu prüfen.
Als Alternative zum arbeitnehmerähnlichen Rechtsverhältnis können wir uns eine Diskussion zu einem Arbeitnehmerverhältnis mit besonderen Schutzrechten vorstellen, wie es beispielsweise bei Schwangeren angewendet wird.
Wir sehen es als grundlegend an, dass wir als behinderte Menschen weiterhin besondere Rechte erhalten. Wir sehen keinen Widerspruch darin, mit Arbeitnehmer:innen gleichgestellt zu werden und zusätzliche besondere Rechte zu erhalten. Wir sehen die besonderen Rechte als Ausgleich für die Benachteiligung, die wir aufgrund der Behinderung erleben, und die schwierigere Ausgangslage auf dem Arbeitsmarkt an.

Arbeitsplatz

Wir alle wissen, wie wichtig ein guter Arbeitsplatz für das Wohlergehen und die Gesundheit ist. Ein guter Arbeitsplatz setzt sich aus verschiedenen Elementen zusammen: eine Tätigkeit, die Spaß macht und als sinnvoll wahrgenommen wird, ein angenehmes soziales Umfeld, die Möglichkeit, die Tätigkeit selbst gestalten zu können, Unterstützungsmöglichkeiten, Flexibilität, Wertschätzung und – nicht zuletzt – eine angemessene Bezahlung. Das alles gilt für Menschen mit Behinderung in besonderer Weise.
Der Arbeitsplatz für behindere Menschen muss der jeweiligen Person individuell angepasst sein – unabhängig davon, wo sich dieser Arbeitsplatz befindet.
An dieser Stelle möchten wir nochmals auf die Idee der Werkstattleistung hinweisen. Die Werkstattleistung soll mit dem einzelnen Menschen verbunden sein und bei Bedarf an verschiedene Arbeitsorte mitgenommen werden dürfen.
Der behinderte Mensch muss frei wählen dürfen, wo und was er oder sie arbeiten möchte. Alle sollen nach ihren individuellen Bedürfnissen dazu befähigt werden, die Tätigkeit auszuüben, die sie gerne ausüben möchten. Eine Vielfalt an Arbeitsmöglichkeiten muss für behinderte Menschen offenstehen. Hierfür müssen technische Unterstützungsmöglichkeiten am Arbeitsplatz flächendeckend ausgebaut werden. Wir sehen die Digitalisierung und den Einsatz von künstlicher Intelligenz als große Chance an, um Menschen mit Behinderung mehr Teilhabe und Autonomie am Arbeitsplatz zu ermöglichen. Diese Chance muss zügig genutzt und gestaltet werden.

doi.org/10.35468/6002-25

Die Unterstützung der Menschen mit Behinderung durch qualifiziertes Personal muss an den Bedürfnissen des Einzelnen ausgerichtet werden. Auch bei einer Teilhabe am Arbeitsleben außerhalb des Gebäudes Werkstatt muss ausreichend gut ausgebildetes Personal zur Verfügung stehen.
Wenn die Werkstattleistung genutzt wird, sollen flexible Arbeitszeitmodelle in Anspruch genommen werden können. Die Möglichkeit von Teilzeitarbeit soll ebenso möglich sein wie mobiles Arbeiten – sofern sich dies mit der Tätigkeit vereinbaren lässt. In diesem Zusammenhang ist eine entsprechende technische Ausstattung für behinderte Menschen, die auf Büroarbeitsplätzen tätig sind, unbedingt nötig, so dass die Tätigkeit auch von Zuhause ausgeführt werden kann.
Weiterhin soll es keinen gesonderten räumlichen Förderbereich für Menschen mit besonders hohem Unterstützungsbedarf mehr geben. Das Zugangskriterium, dass ein „Mindestmaß an wirtschaftlich verwertbarer Arbeit" erbracht werden muss, soll fallen. Alle Menschen mit Behinderung sollen unabhängig von der Schwere der Behinderung die Werkstattleistung beanspruchen dürfen.
Darüber hinaus soll der Wechsel zwischen verschiedenen Möglichkeiten der Teilhabe in einem inklusiven Arbeitsmarkt problemlos und ohne nachteilige Konsequenzen möglich sein.

Bildung

Menschen mit Behinderung, die eine Werkstattleistung beziehen, sollen vom Konzept des lebenslangen Lernens profitieren. Weiter- und Fortbildungsmöglichkeiten sollen ständig und passgenau angeboten werden.
Ebenso sollen sie in Werkstätten, die Kompetenzzentren für die Bildung von behinderten Menschen werden sollten, eine gute berufliche Ausbildung erlangen können. Durch eine gute Bildung vergrößern sich die Möglichkeiten für behinderte Menschen, und auch Übergänge auf den allgemeinen Arbeitsmarkt können dadurch gefördert werden.
Wir vertreten hier folgende Positionen:
Werkstätten sollen flächendeckend die Möglichkeit einer qualifizierten Berufsausbildung auf der Grundlage von Bildungsrahmenplänen anbieten.
Die Berufsausbildung in der Werkstatt soll freiwillig sein. Jeder soll frei entscheiden dürfen, ob er eine Ausbildung machen möchte oder nicht.
Der Ausbildung in der WfbM soll ein bundeseinheitliches Konzept zugrunde liegen. Es soll auch die Möglichkeit von Teilqualifikationen geben.
Die Ausbildungen sollen personenzentriert sein – insbesondere was die Dauer der Ausbildung betrifft. Dies zieht auch eine Flexibilisierung des Berufsbildungsbereiches mit sich.

doi.org/10.35468/6002-25

Werkstätten sollen Kooperationen mit Betrieben auf dem allgemeinen Arbeitsmarkt eingehen, damit dort Teile der Ausbildung absolviert werden können.
Bei der beruflichen Bildung muss insbesondere auch auf die Chancengleichheit der Geschlechter geachtet werden.
Es muss ausreichend Personal vorhanden sein, um die berufliche Bildung in der WfbM gut begleiten zu können.
Es soll, wenn der Wunsch vorhanden ist, möglich sein, eine reguläre Berufsschule zu besuchen.
Die Ausbildungen sollen von der Industrie- und Handelskammer zertifiziert werden.
Bildung ist für alle Menschen wichtig – unabhängig von der persönlichen Leistungsfähigkeit. Jeder soll die bestmöglichen Bedingungen vorfinden.

Umsetzung und Weiterentwicklung der Selbstvertretung von behinderten Menschen

Wir betonen, dass die Selbstvertretung von behinderten Menschen einen zentralen Stellenwert für uns hat. Auch bei einer Flexibilisierung der Werkstattleistung spielt die Selbstvertretung – also der Werkstattrat und die Frauenbeauftragte – eine zentrale Rolle und ist in einer sich ändernden Arbeitswelt wichtiger denn je. Der Werkstattrat vertritt nach unserer Vorstellung alle, die auch die Werkstattleistung beziehen. Der Werkstattrat arbeitet eng insbesondere mit den Frauenbeauftragten, aber auch mit dem Betriebsrat, dem Personalrat oder der Mitarbeitervertretung zusammen.
Alle Ebenen der Werkstatträte – also die Werkstatträte in den WfbM vor Ort, die Landesarbeitsgemeinschaften der Werkstatträte und Werkstatträte Deutschland e. V. – müssen finanziell gut ausgestattet sein, um die Interessenvertretung angemessen wahrnehmen zu können.
Wir müssen jedoch immer wieder feststellen, dass die geltenden gesetzlichen Regelungen in der Werkstätten-Mitwirkungsverordnung (WMVO) nicht mit der notwendigen Sorgfalt konsequent umgesetzt werden (siehe auch Schachler in diesem Band). Darüber hinaus sind wir der Ansicht, dass die Regelungen nicht weit genug gehen.
Aus einer internen Umfrage von Werkstatträte Deutschland e. V. unter den Werkstatträten aus dem Jahr 2012 geht hervor, dass mehr als die Hälfte der Werkstatträte nie oder nur manchmal über relevante Themen seitens der Werkstatt informiert wurden. Darüber hinaus gab es eine beachtliche Anzahl an Werkstatträten, denen nicht die notwendige Infrastruktur zur Verfügung stand, um gute Arbeit leisten zu können. Auch wenn die Befragung schon einige Zeit zurückliegt, hat sich nach unserer Einschätzung dieses Problem noch nicht grundlegend verändert. Das finden wir höchst alarmierend. Wir sind der Ansicht, dass das Problem

doi.org/10.35468/6002-25

auch in einem Mangel an Informationen sowohl auf Seiten der Werkstatt als auch auf Seiten der Werkstatträte zu finden ist. Gute Schulungen sind daher wichtig! Mit der Reform der WMVO im Jahre 2017 haben wir viel erreicht – es gibt nun Mitbestimmungsrechte, es gibt Frauenbeauftragte und es gibt eine Regelung zur Finanzierung der überregionalen Interessenvertretungen der Werkstatträte. Allerdings gehen uns die bisherigen Regelungen nicht weit genug. Weitere Reformen sind aus unserer Sicht zwingend notwendig.

Ausblick: Arbeiten mit Behinderung in der Zukunft

Eine positive inklusive Zukunft (vgl. WRD 2022) stellen wir uns folgendermaßen vor: Werkstätten sind offene, freundliche und durchgängige Orte. Sie sind ein Angebot zur Teilhabe am Arbeitsleben neben vielen anderen. Die Werkstattleistung ist nicht an das Gebäude Werkstatt gebunden. Sie ist personenzentriert und kann an verschiedene Arbeitsorte (innerhalb und außerhalb der Werkstatt) mitgenommen werden. Die Menschen haben die Möglichkeit, zwischen den verschiedenen Angeboten zu wechseln, und erhalten dabei stets eine gute Unterstützung. In der Werkstatt ist der Stellenwert von Werkstatträten und Frauenbeauftragten gewachsen. Sie nehmen regelmäßig an guten Schulungen teil, um ihre Rechte und Pflichten gut zu kennen und ihnen nachzukommen. Die Werkstätten kennen die WMVO und nehmen sie ernst. Der Kontakt zwischen Werkstattrat und Werkstattleitung ist von gegenseitigem Respekt geprägt. Die Werkstätten haben erkannt, dass nur in einer guten Zusammenarbeit mit dem Werkstattrat die Zukunft der WfbM liegen kann. Die Beschäftigten erhalten das Basisgeld für dauerhaft vollerwerbsgeminderte Menschen. Sie sind nicht mehr von zusätzlichen Sozialleistungen abhängig und müssen ihr Erspartes nicht offenlegen – sie haben das Recht zu sparen. Ebenso fallen Bewertungen der Arbeits- und Sozialleistung durch die WfbM weg. Sie fühlen sich durch das Basisgeld in der Gesellschaft anerkannt und können aufgrund der finanziellen Mittel auch ein gutes Sozialleben außerhalb der Werkstatt führen. Werkstätten bieten interessante, abwechslungsreiche Tätigkeiten an. Sie sind in das soziale Umfeld integriert. Die Haltung gegenüber den Beschäftigten ist von Wertschätzung und Respekt geprägt.

Literatur

WRD – Werkstatträte Deutschland e. V. (2022): Die Zukunft unserer Arbeit. Positions-Papier in Leichter Sprache vom Verein Werkstatt-Räte Deutschland e. V. Online unter: https://www.werkstatträte-deutschland.de/sites/default/files/download-dokumente/positionspapierdiezukunftunserer-arbeit.pdf (Abrufdatum: 20.11.2022)

Die Autorinnen und Autoren

Michael Abele, Dipl. Soz.Päd, Verbundleitung Arbeit; seit 1983 in der Stiftung Haus Lindenhof Schwäbisch Gmünd; von 1996–2012 Werkstattleiter und Fachleiter berufliche Bildung, seit 2012 Verbundleiter.

michael.abele@haus-lindenhof.de

Heinz Becker, Dipl.-Soz.päd., Referent, Fachberater und Autor, Lehrbeauftragter der Hochschule Bremen; bis zu seinem Renteneintritt 2019 über 30 Jahre Leitung einer Tagesförderstätte des ASB in Bremen; zuvor Mitarbeit bei der Auflösung der Klinik Kloster Blankenburg; Mitarbeit in Projekten und Weiterbildungen der BAG UB und im „AK Bildung ist Teilhabe"; Mitglied des Unterstützer:innenkreis des Vorstands der Deutschen Heilpädagogischen Gesellschaft (DHG); Mitarbeit im Internationalen Netzwerk Personzentriertes Arbeiten.

info@heinz-becker-bremen.de

Tobias Bernasconi, Dr. phil., Professor für Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung an der Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Department Heilpädagogik und Rehabilitation; Kommunikationspädagoge (LUK).

tobias.bernasconi@uni-koeln.de

Katrina Blach, freie Kunstvermittlerin und Künstlerin mit Fokus auf Teilhabe und Inklusion, bis 2022 wissenschaftliche Mitarbeiterin an der Hochschule Merseburg, Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur

katrina.blach@semipermeable-art.net

Clarissa von Drygalski, M.L.E., Juristin, forscht und lehrt auf dem Gebiet des Sozialrechts und promoviert an der Universität Kassel (Prof. Dr. Welti) zur Vereinbarkeit von Werkstätten für behinderte Menschen mit Art. 27 UN-Behindertenrechtskonvention.

clarissa@vondrygalski.de

Gerd Grampp, Prof., Dr. phil., Sonderschullehrer, Dipl.-Päd.; bis 1999 Professur Theorie und Praxis der Rehabilitation an der FH Jena; Inhaber der Agentur für Forschung, Entwicklung, Beratung und Schulung in der Rehabilitation (AFEBS Reha).

grampp_afebs_reha@web.de

Caren Keeley, Dr. päd.; Akad. Rätin an der Universität zu Köln, Humanwissenschaftliche Fakultät, Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und komplexer Behinderung.
ckeeley@uni-koeln.de

Elisabeth Kienel, seit 2022 stellvertretende Vorsitzende von Werkstatträte Deutschland e. V.; Werkstatträtin in der Stiftung Pfennigparade München; 1. Vorsitzende der Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte Bayern e. V.

Michael Kleinen, Heilerziehungspfleger, Dipl. Heilpädagoge; seit 2007 verantwortlich für Sozialmarketing und Öffentlichkeitsarbeit in der Lebenshilfe Heinsberg.
michael.kleinen@lebenshilfe-heinsberg.de

Jürgen Linnemann, langjähriger Werkstattratsvorsitzender in der WfbM wertkreis Gütersloh GmbH sowie langjähriges Mitglied im Sprecherrat und als Delegierter der LAG Werkstatträte NRW, 2023 für seine Aktivitäten im Behindertenbereich ausgezeichnet mit dem Verdienstorden der Bundesrepublik Deutschland.
linnemann@nrw-werkstattraete.de

Lulzim Lushtaku, seit 2022 Vorsitzender von Werkstatträte Deutschland e. V.; Vorsitzender des Werkstattrats in den Rurtalwerkstätten; Delegierter der Werkstatträte in NRW.

Hanna Lüttke, Sozialpädagogin/Sozialarbeiterin; seit 2019 bei der Lebenshilfe Heinsberg Mitarbeiterin im Bereich Öffentlichkeitsarbeit und Sozialmarketing; im Rahmen ihrer Bachelorarbeit führte sie eine Studie durch zur Betrachtung von Werkstätten.
hanna.luettke@lebenshilfe-heinsberg.de

Susanne Maaß, Studentin der Geistigbehindertenpädagogik an der Ludwig-Maximilians-Universität München und Alumna des Zertifikatsprogramms für gesellschaftliche Innovationen der Social-Entrepreneurship Akademie München.
s.maas@campus.lmu.de

Norbert Mautsch, Heilpädagoge; Organisationsleitung im Förder- und Betreuungsbereich der Stiftung Haus Lindenhof Schwäbisch Gmünd.
norbert.mautsch@haus-lindenhof.de

Judith Ommert, Prof.in Dr. phil., B. A. Soziale Arbeit, M. A. Gemeindepsychiatrie, Professorin für Theorien und Methoden gesundheitsbezogener Sozialer Arbeit am Fachbereich Sozialwesen der Hochschule Fulda; langjährige Tätigkeit als pädagogische Leitung in Werkstätten für Menschen mit psychischen Störungen.
judith.ommert@sw.hs-fulda.de

Frederik Poppe, Dr. phil., Professur für Rehabilitation und Teilhabe im Fachbereich Soziale Arbeit.Medien.Kultur der Hochschule Merseburg; Vorsitzender der Gesellschaft für Erwachsenenbildung und Behinderung.

frederik.poppe@hs-merseburg.de

Arnold Pracht, Dr. rer.pol., Dip.-Päd. Berufliche Bildung, Dipl. Wirt.-Ing.; von 1996 bis 2020 Professor für Betriebswirtschaftslehre in der Sozialen Arbeit und Pflege sowie für den Bereich Soziale Arbeit für Menschen mit Behinderung an der Hochschule Esslingen; von 2007 bis 2020 Beauftragter der Hochschule Esslingen für Studierende mit Behinderung.

arnold.pracht@hs-esslingen.de

Christine Primbs, seit sieben Jahren Frauenbeauftragte in den KJF-Werkstätten in Straubing; bereits 2015 wurde sie als Verantwortliche für die Belange der Frauen beauftragt und zweimal in dieses Amt gewählt.

Kontakt über: marieluise.kampf@kjf-werkstaetten.de

Katrin Rosenbaum, seit 2012 Koordinatorin in der Geschäftsstelle von Werkstatträte Deutschland e. V., zuständig für die Bereiche Kommunikation, Bildung und Verein.

rosenbaum@wr-deutschland.de

Viviane Schachler, Dr. phil., M. A. Soziale Arbeit, Professorin für Soziale Arbeit in der Rehabilitation an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst Hildesheim, Holzminden, Göttingen; Senatsbeauftragte der HAWK für Studierende mit Beeinträchtigungen und chronischen Erkrankungen; Fakultätsbeauftragte für Inklusion.

viviane.schachler@hawk.de

Werner Schlummer, Dr. phil., Dipl.-Päd., Journalist; arbeitete zuletzt bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 2016 am Lehrstuhl Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und schwerer Behinderung an der Universität zu Köln.

werner.schlummer@gmx.de

Mario Schreiner, Dr. phil., Diplom-Pädagoge, Juniorprofessor für Rehabilitationspädagogik in der Fakultät für Humanwissenschaften an der Otto-von-Guericke-Universität Magdeburg.

mario.schreiner@ovgu.de

Andrea Seeger, Diplom Sozialpädagogin, Inklusionsberaterin (BAG UB) und Werbefachwirtin; Geschäftsführerin der Access Inklusion im Arbeitsleben gGmbH; Trainerin mit systemischer Ausbildung in Beratung, Coaching und Management sowie Gewaltfreier Kommunikation nach Rosenberg; Expertin für berufliche Inklusion und Mitgestalterin in verschiedenen Fachgremien bei der Bundesar-

beitsgemeinschaft Unterstützte Beschäftigung (BAG UB); Board-Member der European Union of Supported Employment (EUSE); Mitglied im Behindertenrat Nürnberg.

a.seeger@access-ifd.de

Patricia Smead-Füchte, Dipl. Soz.päd., von 1998 bis 2012 Sozialdienst der wertkreis Gütersloh gGmbH; 2001 erstmalig als Vertrauensperson des Werkstattrates berufen; seit 2012 als freigestellte Vertrauensperson für den Werkstattrat tätig.

Malte Teismann, Dr. phil., Lehrkraft für besondere Aufgaben, Fachhochschule Bielefeld, Fachbereich Sozialwesen.

malte.teismann@fh-bielefeld.de

Roland Weber, langjährige Erfahrung als Werkstattrat – u. a. in der Bundesvereinigung der Werkstatträte (BVWR – heute: Werkstatträte Deutschland e. V.) –; 2020 für seine Aktivitäten im Behindertenbereich ausgezeichnet mit dem Bundesverdienstorden der Bundesrepublik Deutschland.

posteo1710@gmail.com

Thomas Wedel, Diplom Sozialpädagoge FH; Geschäftsführung der BZB gemeinnützige GmbH, Boxdorfer Werkstatt und Boxdorfer Förderstätte in Nürnberg; Inklusionsberater; Vorstandsmitglied der Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung (BAG UB); Mitglied im Behindertenrat Nürnberg.

wedel@boxdorfer-werkstatt.de

Felix Welti, Prof. Dr., Leiter des Fachgebiets Sozial- und Gesundheitsrecht, Recht der Rehabilitation und Behinderung am Fachbereich Humanwissenschaften der Universität Kassel; Sprecher des Forschungsverbunds Sozialrecht und Sozialpolitik der Universität Kassel und der Hochschule Fulda; Mitherausgeber von www.reha-recht.de und „Recht und Praxis der Rehabilitation"; Vorstandsmitglied der Deutschen Gesellschaft für Rehabilitationswissenschaften (DGRW) und der Deutschen Vereinigung für Rehabilitation (DVfR).

welti@uni-kassel.de

Matthias Windisch, Dr. phil., Diplom Sozialwirt, i. R.; bis Januar 2016 wissenschaftlicher Mitarbeiter im Fachgebiet Behinderung und Inklusion am Institut für Sozialwesen im Fachbereich Humanwissenschaften an der Universität Kassel; seit 2016 Lehrbeauftragter am Institut für Sozialwesen an der Universität Kassel; Aufsichtsratvorsitzender bei aha e. V. Kassel (Verein Ambulante Hilfen im Alltag).

matthias.windisch@gmx.net

Konrad Wingert, Werkstattbeschäftigter und Werkstattrat; der verwendete Autoren-Name ist ein Pseudonym, da der Autor anonym bleiben möchte.
Kontaktaufnahme über Herausgeberschaft möglich.

Peter Zentel, Dr. phil., Sonderschullehrer; Professur und Lehrstuhl für geistige Entwicklung, Ludwig-Maximilians-Universität München;
peter.zentel@edu.lmu.de

Verzeichnisse

Abkürzungen

a. a. O.	am angegebenen Ort
ABS	Arbeitspädagogisches Bildungssystem
Abs.	Absatz (in einem Gesetzes-Paragraphen)
AGG	Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz
agps	arbeitsgemeinschaft pädagogische systeme
AiF	Arbeitsgruppen im Förderbereich
AK BiT	Arbeitskreis Bildung ist Teilhabe
aLA	andere Leistungsanbieter
ARBEWE	Name einer gemeinnützigen und anerkannten Werkstatt für psychisch behinderte Menschen (Nürnberg)
ARG	Aktivierende RaumGestaltung
ASB	Arbeiter-Samariter-Bund
AWN	Arbeitsgemeinschaft der Werkstätten am Niederrhein
B-L-KS DQR	Bund-Länder-Koordinierungsstelle für den Deutschen Qualifikationsrahmen
BA	Bundesagentur für Arbeit
BAG UB	Bundesarbeitsgemeinschaft für Unterstützte Beschäftigung
BAG WfB	Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für Behinderte
BAG WfbM	Bundesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
BAGüS	Bundesarbeitsgemeinschaft der überörtlichen Träger der Sozialhilfe
BAR	Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation e. V.
BBB	Berufsbildungsbereich
BbiG	Berufsbildungsgesetz
BetrVG	Betriebsverfassungsgesetz
BFBMB	Bundesbeauftragter der Bundesregierung für die Belange von Menschen mit Behinderungen
BGBl	Bundesgesetzblatt
BGG	Behindertengleichstellungsgesetz
biA	betriebsintegrierter Arbeitsplatz
BMA	Bundesministerium für Arbeit
BMAS	Bundesministerium für Arbeit und Soziales
BMFB	Bundesministerium für Forschung und Bildung
BMFSFJ	Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend
BSHG	Bundessozialhilfegesetz
BTHG	Bundesteilhabegesetz
BÜWA	Begleiteter Übergang Werkstatt Arbeitsmarkt
BV LH	Bundesvereinigung Lebenshilfe
BVE	Berufsvorbereitende Einrichtung
BVWR	Bundesvereinigung der Werkstatträte
BWK	Berufswegekonferenz
bzw.	beziehungsweise

CAP-Markt	Supermarkt, in dem Menschen mit Behinderung (handiCAP) beschäftigt sind
CNC	Bezeichnung für computerbasierte Fertigungstechnik – z. B. Säge (Computerized Numerical Control)
CRPD	UN-Fachausschuss für die Rechte von Menschen mit Behinderungen
CWMO	Caritas-Werkstätten-Mitwirkungsordnung
d. h.	das heißt
DHG	Deutsche Heilpädagogische Gesellschaft
didab	digitale Lernplattform der Genossenschaften der Werkstätten Nord
DIfM	Deutsches Institut für Menschenrechte
DIN-ISO	Deutsches Institut für Normung; ISO: International Organization for Standardization
DQR	Deutscher Qualifikationsrahmen
DWDS	Digitales Wörterbuch der deutschen Sprache
DWMV	Diakonie-Werkstättenmitwirkungsverordnung
e. V.	eingetragener Verein
ebd.	ebenda
etc.	et cetera (und so weiter)
EU	Europäische Union
EX-IN-Ausbildung	EX-IN ist eine spezifische Qualifizierungsmaßnahme für psychiatrieerfahrene Menschen (Ex=ehemalig erkrankt); diese werden IN die Ausbildung eingebunden.
f.	folgende (Seite)
FAB	Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen
FBB	Alternative Abkürzung für FuB: Förder- und Betreuungsbereich
ff.	fortfolgende (Seiten)
ForMat	Bildung integriert Formale und Materiale Bildung im Sinne der kategorialen Bildung (nach Klafki)
FuB	Förder- und Betreuungsbereich
G-FAB	geprüfte Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung in Werkstätten für behinderte Menschen (nach staatlicher Prüfung)
G-UNÜRMB	Gesetz zum UNO-Übereinkommen über die Rechte von Menschen mit Behinderung (kurz: Gesetz zum UNO-Übereinkommen)
GBÜ	Ganzheitliche BeweglichkeitsÜbung
GDW	Genossenschaft der Werkstätten
GFABPrV	Prüfungsverordnung zur Geprüften Fachkraft zur Arbeits- und Berufsförderung
ggf.	gegebenenfalls
H. i. O.	Hervorhebung im Original
HEGA	Handlungsempfehlung/Geschäftsanweisung – Arbeitsmaterial der Bundesagentur für Arbeit
HwO	Handwerksordnung
IASSIDD	International Association for the Scientific Study of Intellectual and Developmental Disabilities
ICD-10	International Classification of Diseases; Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme
ICD-10-GM	International Classification of Diseases – German Modification; Internationale statistische Klassifikation der Krankheiten und verwandter Gesundheitsprobleme – Deutsche Ausführung
ICF	Internationale Klassifikation der Funktionsfähigkeit, Behinderung und Gesundheit (International Classification of Functioning) der Weltgesundheitsorganisation (WHO)

ICF-CY	International Classification of Functioning – Children and Youth
IFD	Integrationsfachdienst
IHK	Industrie- und Handelskammer
IP	Interviewpartner:in
IPwskR	Internationaler Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte vom 19.12.1966
ISB	Staatsinstitut für Schulqualität und Bildungsforschung
ISG	Institut für Sozialforschung und Gesellschaftspolitik
ISO	Institut für Sozialforschung und Sozialwirtschaft
ISR	Identitätsorientierte SelbstReflektion
IZA	Individuelle ZeitAnpassung
K-hyb	Kompetenz-hybrid-Konzept
KGS	Kooperative GruppenStrukturierung
kobinet	Kooperation Behinderter im Internet e. V.
KoBV	Kooperative Bildung und Vorbereitung
KPL	Kooperatives ProblemLösen
Kubus	Verein zur Förderung der Kultur, Bildung und sozialen Teilhabe von Menschen mit und ohne Behinderung
KVJS	Kommunalverband für Jugend und Soziales Baden-Württemberg
KZP	KompetenzZentrierte Prozessgestaltung
LAG WfbM	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstätten für behinderte Menschen
LAG WR	Landesarbeitsgemeinschaft der Werkstatträte
LmBH	Leben mit Behinderung Hamburg
LRA	Landratsamt
LS	Leichte Sprache
LVR	Landschaftsverband Rheinland
LWL	Landschaftsverband Westfalen-Lippe
MAGS	Ministerium für Arbeit, Gesundheit und Soziales des Landes NordrheinWestfalen
MdB	Mitglied des Bundestages
MiLoG	Mindestlohngesetz
MKJS	Ministerium für Kultus, Jugend und Sport Baden-Württemberg
MTM-Methode	methods-time measurement Methode – in Deutsch wird auch verwendet: Arbeitsablauf-Zeitanalyse (AAZ)
n	gibt die Anzahl der berücksichtigten Stichprobe aus der gesamten Stichprobengröße bei einer Befragung an
N	gibt die Anzahl der gesamten Stichprobengröße bei einer Befragung an
NAP	Nationaler Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK
NDR	Norddeutscher Rundfunk
NRW	Nordrhein-Westfalen
ÖPNV	Öffentlicher Personennahverkehr
PAN-AM	PAN-AMerikanische Fluggesellschaft (existiert nicht mehr)
PC	Personal Computer
PDCA	Plan-Do-Check-Act-Kreislauf als „Herzstück“ eines Qualitätsmanagementsystems
PIMD	Profound intellectual and multiple disabilities
PKW	Personenkraftwagen
PMO	Prozess- und MaterialOrganisation
PSF	ProzessStrukturierung und -Führung

QFAB	Qualifizierung der Gruppenleitungen in WfbM (siehe auch: FAB)
QR-Code	aus Punkten zu einem Quadrat zusammengesetzter, elektronisch lesbarer Code
RdErl	Runderlass
REFA	Abkürzung für ursprüngliche Bezeichnung: Reichsausschuss für Arbeitszeitermittlung
Rehadat	Informationsportal des Institut der deutschen Wirtschaft Köln e. V.
SBBZ	Sonderpädagogisches Bildungs- und Beratungszentrum (SBBZ)
SchwbAV	Schwerbehinderten-Ausgleichsabgabe-Verordnung
SGB	Sozialgesetzbuch
SIRG	Special Interest Research Groups der IASSIDD
SMG	Selbsttätigkeitsorientierte MaterialGestaltung
SROI-Studie	Studie zum Social Return on Investment (soziale Rückflüsse aus Investitionen)
SSL	Systemisch Strukturgeleitetes Lernen
STS	Selbstgesteuertes TätigSein
TSK	Training sozialer Kompetenzen
UN CRPD	siehe CRPD
UN-BRK	UN-Behindertenrechtskonvention
UNO	United Nations Organisation – Organisation der Vereinten Nationen
usw.	und so weiter
uvm.	und vieles mehr
VersMedV	Versorgungsmedizin-Verordnung
vgl.	vergleiche
VHS	Volkshochschule
WfB	Werkstatt für Behinderte
WfbM	Werkstatt für behinderte Menschen
WHO	Weltgesundheitsorganisation
WMVO	Werkstätten-Mitwirkungsverordnung
WRD	Werkstatträte Deutschland e. V.
WVK	Wiener Vertragsrechtskonvention
WVO	Werkstättenverordnung
xit	Nürnberger Forschungsinstitut

Abbildungen und Tabellen (in der Reihenfolge der Beiträge)

Stichwörter



Das Buch „Zukunft der Werkstätten“ setzt sich mit der Zukunft bzw. mit Perspektiven der Werkstätten für Menschen mit Behinderung (WfbM) auseinander. Im heutigen Spannungsfeld der Inklusion werden die Werkstätten einer kritischen Betrachtung unterzogen. Das Buch greift diese notwendige Auseinandersetzung aus unterschiedlichen Perspektiven auf und verknüpft sie mit Aspekten der über 70-jährigen Geschichte und dem notwendigen Entwicklungsbedarf der Werkstätten. Es beschreibt Grundlagen ebenso wie aktuelle Diskussionsprozesse zur Teilhabe und Inklusion im Kontext von Werkstätten. Durch die kritisch-reflektierende Darstellung vielfältiger Aspekte bietet das Buch differenzierende Anregungen.

Die Herausgeber:innen

Prof'in Dr. Viviane Schachler ist Professorin für Soziale Arbeit in der Rehabilitation an der HAWK Hochschule für angewandte Wissenschaft und Kunst in Holzminden.

Dr. Werner Schlummer arbeitete bis zu seinem Eintritt in den Ruhestand 2016 am Lehrstuhl Pädagogik und Rehabilitation bei Menschen mit geistiger und schwerer Behinderung an der Universität zu Köln.

Roland Weber war viele Jahre als Werkstattrat – u.a. auch in der Bundesvereinigung der Werkstatträte (BVWR – heute: Werkstatträte Deutschland e.V.) – tätig. Für seine Aktivitäten im Behindertenbereich wurde er 2020 mit dem Bundesverdienstorden der Bundesrepublik Deutschland ausgezeichnet.

978-3-7815-2560-3

